

University of Groningen

Dynamiek op de arbeidsmarkt

Edzes, Arjen; Middeldorp, Marten; Noback, Inge; Venhorst, Viktor; Broersma, Lourens; van Dijk, Jouke

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2015

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Edzes, A., Middeldorp, M., Noback, I., Venhorst, V., Broersma, L., & van Dijk, J. (2015). *Dynamiek op de arbeidsmarkt: Over carrièrelijnen, baan- en werknemersdynamiek*. Rijksuniversiteit Groningen. Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.



rijksuniversiteit
 groningen

faculteit ruimtelijke
 wetenschappen

Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt:

Over carrièrelijnen, baan- en werknemersdynamiek

Arjen Edzes

Marten Middeldorp

Inge Noback

Viktor Venhorst

Lourens Broersma

Jouke van Dijk

Rijksuniversiteit Groningen/Economische Geografie, februari 2015

Inhoudsopgave

1. Achtergrond en motivatie	3
2. Denkramen en meetmethoden	5
3. Hoe dynamisch is de arbeidsmarkt?	7
3.1. Baandynamiek	8
3.2. Werknemersdynamiek	12
3.3. Personele dynamiek	15
3.4. Conclusies	17
4. Bestendigheid in carrièrepatronen	18
4.1. Het meten van carrières	18
4.2. Carrières van werkenden	20
4.3. Carrières van schoolverlaters	23
4.4. Carrières van inactieven	25
5. Samenvatting en aanknopingspunten voor beleid	30
5.1. Samenvatting	30
5.2. Aanknopingspunten voor beleid	32
5.3. Tot slot	34
Bijlagen	35
A. Consortiumpartners	35
B. Data, methodologie en definities	36
C. Verantwoording, tabellen en analyse macro-dynamiek	37
D. Verantwoording, tabellen en analyse baan- en werknemersstromen	41
E. Verantwoording, tabellen en analyse carrièrelijnen werkenden	45
F. Verantwoording, tabellen en analyse carrièrelijnen schoolverlaters	53
G. Verantwoording, tabellen en analyse carrièrelijnen inactieven	63

1. Achtergrond en motivatie

Waarom is dynamiek op de arbeidsmarkt van belang?

Mensen wisselen van baan, gaan van flex-contract naar een vast dienstverband of combineren meerdere banen, ze veranderen van sociaaleconomische positie, gaan door als zelfstandige of juist failliet, ze combineren studie met werk of zorg, verhuizen van ene plaats naar de andere, ze maken kortom meerdere transities door gedurende hun productieve levensfase tussen 15-65 jaar. De optelsom van deze bewegingen zorgt voor een enorme dynamiek op de arbeidsmarkt. En tegelijk zorgen ze voor een oneindige complexiteit aan patronen en gebeurtenissen. In deze studie wordt deze complexiteit voor Nederland en voor regio's en steden voor het eerst inzichtelijk gemaakt. Op basis van micro-data waarin we (groepen van) Nederlanders in de tijd kunnen volgen gedurende de periode 2006-2011. Dat levert een unieke inkijk op in zowel de bestendigheid als de beweeglijkheid van carrièrepaden, de banenontwikkeling als de optelsom van deze beweeglijkheid naar steden en regio's.

Dit onderzoek bestrijkt een bijzondere periode, van 2006-2011. Een periode die gekenmerkt wordt door een van de ernstigste economische crises die ons land gekent heeft. 2008/2009 geldt daarbij als dieptepunt, sindsdien is de werkloosheid opgelopen en kwakkelde de economie met wisselende groeicijfers. De trend van flexibilisering was echter daarvoor al ingezet. Zo neemt het percentage tijdelijke contracten als sinds 2001 aanzienlijk toe evenals het aantal zelfstandigen.¹ In 2001 werkte 76% in een vaste arbeidsrelatie, in 2012 was dit percentage gedaald naar 69%. In dezelfde periode is het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie gestegen van 12% naar 16% en het aandeel zelfstandigen van 12% naar 15%. De sterkste toename vond plaats tussen 2005 en 2008, daarna stabiliseerde het aandeel flexibele arbeidskrachten, terwijl het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie als gevolg van de economische crisis (verder) daalde.²

Binnen dit tijdsgewricht schetsen we al met al een beeld van in- en exclusieve deelname aan de arbeidsmarkt en weerbaarheid. Van schoolverlaters, inactieven en werkenden en van regio's. Inclusiviteit kunnen we opvatten als de mate waarin individuen deel nemen aan de arbeidsmarkt. Inclusieve regio's zijn regio's waarin niemand (bij voortdurend) is uitgesloten van arbeidsdeelname. Onder weerbaarheid verstaan we het vermogen van individuen, maar ook van werkgevers, industrieën en regio's, om zich aan te passen aan wisselende en schoksgewijze, bijvoorbeeld economische, omstandigheden. Zowel inclusiviteit als weerbaarheid zijn grote beleidsthema's. Inclusiviteit is de onderliggende drijfveer achter het gemeentelijke participatie- en arbeidsmarktbeleid. Weerbaarheid is de drijfveer achter modern regionaal economisch beleid om regio's door economische diversificatie minder kwetsbaar te maken voor economische tegenwind.³ Weerbaarheid is echter ook van toepassing op het vermogen van individuen om zich aan te passen aan wisselende omstandigheden.⁴

¹ Berge, W. van den, H. Erken, M. de Graaf-Zijl en E. van Loon (2014). *The Dutch labour market during the great recession*. The Hague: CPB.

² Gaalen, R. van, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (2013). *Dynamiek op de arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS.

³ Er is ondertussen een hele onderzoeksliteratuur met toepassingen voor Nederlandse regio's ten aanzien van de gerelateerdheid van industrieën in regio's, de potentie's voor innovatie en economische groei, de weerbaarheid tegen economische schokken en de verbanden met de skills van de beroepsbevolking. Voor een overzicht zie: Weterings, A. et al. (2013). *De veerkracht van regionale arbeidsmarkten*. Den Haag: PBL.

⁴ Edzes, A.J.E. en J. van Dijk (2015). *Bouwstenen voor de regionale arbeidsmarkt*. Platform31.

Dynamiek is van belang voor het verdienvermogen van regio's en individuen

Inclusiviteit en weerbaarheid hebben een nauwe relatie met verdienvermogen. Een begrip dat met de nieuwe Participatiewet voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is geïntroduceerd, maar daarvoor al in meer algemene zin voor regio's en landen wordt gebruikt.⁵ Verdienvermogen draait vooral om de vraag hoe we in een steeds internationaler en dynamischer wordende samenleving in de 21^e eeuw ons geld verdienen. De toegenomen internationale concurrentie waarvoor bedrijven zich geconfronteerd zien leidt tot een noodzaak om sneller te kunnen reageren op gebeurtenissen die zich voordoen. Flexibilisering van arbeidsrelaties hoort daarbij evenals de snellere verplaatsing van kapitaal naar locaties waar de concurrentievoordelen gunstig zijn. Daarbij spelen drie fundamentele ontwikkelingen die invloed hebben op de arbeidsmarkt.⁶

Een eerste vaststelling is dat demografische transitie voor vergrijzing, ontgroening en krimp van de beroepsbevolking zorgdragen. Het tempo en de impact is lastig te voorspellen maar het is onvermijdelijk dat we meer moeten kunnen produceren met minder mensen. Dit is in feite de lange termijn overweging om de arbeidsparticipatie te verhogen en het maximale te halen uit de beschikbare beroepsbevolking. Een tweede vaststelling is dat de globalisering voor een toenemende internationale verwevenheid van economieën zorgdraagt: landen, regio's, steden en bedrijven worden door de gefragmenteerde wijze van productie steeds meer onderling afhankelijk en vooral ook kwetsbaar voor invloeden van buitenaf.⁷ Het economische toneel waarop regio's en steden zich bewegen is internationaal. Verplaatsingen of sluitingen van bedrijven zijn in toenemende mate het resultaat van beslissingen in buitenlandse hoofdkantoren (Aldel in Delfzijl, Philip Morris in Bergen op Zoom). De vraag hoe regio's en individuen zich tegen dit soort schoksgewijze economische veranderingen moeten wapenen leidt tot de noodzaak om te investeren in weerbaarheid. Een derde vaststelling is de noodzaak om te (blijven) innoveren en maximaal te profiteren van de aanwezige (kennis)infrastructuur, specialisaties in sectoren en aanwezige netwerken van bedrijven in regio's. Slim specialiseren wordt dat ook wel genoemd.

Voor de (regionale) arbeidsmarkt betekenen deze vaststellingen in de eerste plaats dat aanpassingsprocessen in de economie sneller gaan, wat noodzaakt tot flexibilisering van arbeidsrelaties en meer dynamiek op de arbeidsmarkt. Het aantal tijdelijke arbeidscontracten en zelfstandigen neemt al jaren toe en baangaranties voor het leven worden steeds minder afgegeven. De arbeidsmarkt is steeds meer een transitionele arbeidsmarkt waarin verandering en beweging gedurende de loopbaan aan belang toenemen in plaats van de eenmalige overstap van werkloosheid naar werk, zoals in het huidige re-integratiebeleid gebruikelijk is. In de tweede plaats verouderen de benodigde kennis en vaardigheden in rap tempo als gevolg van ICT-ontwikkelingen, globalisering en innovatie. Deze snelle en continue verandering van benodigde vaardigheden (skills) noodzaakt tot een leven lang leren maar ook tot een noodzaak voor andersoortige, de zogenaamde 21st century skills.⁸ Deze verandering van werkgelegenheids- en beroepsstructuur leidt bijvoorbeeld tot het verdwijnen van MBO 2 en 3 banen (polarisatie) en verdringing op de arbeidsmarkt.⁹

Lancunes in kennis over dynamiek en arbeidsmarkt

Dat de arbeidsmarkt flexibiliseert is alom bekend.¹⁰ Minder bekend is wat dit betekent voor verschillende

⁵ Vgl. WRR (2013). *De lerende economie*. Den Haag: WRR.

⁶ Vgl. WRR (2013). *Ibid.*

⁷ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013). Op cit.

⁸ Onderwijsraad (2014). *Een eigentijds curriculum*. Den Haag. Vgl. Berge, W. Van den, R. Daas, A.B. Dijkstra, T. Ooms & B. ter Weel (2014). *Investeren in skills en competenties: Een voorstudie voor programmering van onderzoek en beleid*. Den Haag: CPB.

⁹ Ter Weel, B. en S. Kok (2013). *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken: Eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey*. Den Haag: CPB.

¹⁰ Gaalen, R. van, et al. (2013). Op cit.

groepen op de arbeidsmarkt en voor de kansen op een succesvolle carrière. Immers, een meer dynamische arbeidspatroon kan enerzijds een uiting zijn van succesvolle opwaartse carrières. Het gaat dan bijvoorbeeld om hoog opgeleide en specialistische arbeidskrachten die hun eigen schaarse kapitaal op de arbeidsmarkt te gelde maken door deze aan de hoogste aanbieder te verkopen. Anderzijds kan een meer dynamisch arbeidspatroon duiden op eenvoudige vervangbaarheid van personeel en waarbij werkgevers arbeid als een flexibele productiefactor zien.

Vreemd genoeg weten we weinig over het carrièreverloop van individuen en baandynamiek in regio's. In zowel onderzoek als beleid richten we ons op momentopnames en enkelvoudige transitie: van school naar werk, van werkloos naar werk, van werk naar werk. De belangrijkste oorzaak is het gebrek aan gegevens om mensen of bedrijven te kunnen volgen. In deze lancune proberen we te voorzien. Niet om een alomvattend antwoord te geven, maar om eerste beschrijvingen en analyses te geven die het onderzoek de komende jaren op een spoor kan zetten en de beleidspraktijk te voeden met kennis die verder reikt dan momentopnames.

Doel van de studie

Het doel van deze studie is om de dynamiek van de stedelijke arbeidsmarkt in beeld te brengen. Zowel op het niveau van banen en werknemers op een geaggregeerd niveau als op het niveau van individuele carrièrelijnen. De eerste doelstelling is om de in-, door- en uitstroom op bedrijfsniveau, de mobiliteit tussen en binnen sectoren op een geaggregeerd niveau en de relatie tussen baankansen, werkgelegenheid (werkzoekenden) en regionale economische ontwikkeling te onderzoeken. De tweede doelstelling is om individuele carrièrepaden op microniveau in beeld te brengen en de vraag te beantwoorden of het mogelijk is om determinanten van succesvolle individuele carrièrepaden te definiëren. Voor deze determinanten kijken we naar persoonlijke kenmerken (leeftijd, geslacht etc.), opleidingsniveau en richting, startpositie op de arbeidsmarkt, transitiepatronen en kenmerken van bedrijven, sectoren en regio's. We starten in hoofdstuk 2 met het schetsen van theoretische denkbare kaders en de gehanteerde meetmethoden. In hoofdstuk 3 gaan we in op de baan- en werknemersdynamiek op regionaal niveau. In hoofdstuk 4 gaan we in op de individuele carrièrepaden van drie specifieke groepen: werkenden, schoolverlaters en inactieven. We sluiten in hoofdstuk 5 af met conclusies en aanknopingspunten voor beleid.

2. Denkbare kaders en meetmethoden

Dynamiek op de arbeidsmarkt draait om aanpassingsmechanismen

Dynamiek op de arbeidsmarkt draait om aanpassingsmechanismen. Werkgevers passen hun vraag om personeel voortdurend aan aan omzet- en groeiverwachtingen of verplaatsen hun bedrijven al naar gelang prijs en aanbod van arbeid gunstiger is op andere locaties. Potentiële aanbieders van arbeid maken ook afwegingen, namelijk tussen de opbrengsten van arbeid (loon), de keuze om dat niet te doen (inactiviteit-partnerafhankelijkheid, uitkering) en investeren in opleiding. Daarbij wordt ook de woon-werkafstand of de kosten en opbrengsten van verhuizen afgewogen tegenover de kansen op werk op een andere locatie. Soms zijn deze keuzes vrijwillig, soms onvrijwillig, bijvoorbeeld in geval van ziekte of de (mantel)zorg voor een partner.

De wijze waarop deze aanpassingsmechanismen verlopen verschilt per land en hangt in belangrijke mate af van de institutionele vormgeving, cultuur en wet- en regelgeving. Tot aan 2000 was in de VS migratie het belangrijkste aanpassingsmechanisme. Ingeval van werkloosheid vertrokken mensen naar andere

regio's waar de kansen op werk groter waren onder meer door de afwezigheid van een sociaal vangnet.¹¹ In Europa verlopen aanpassingen voornamelijk via participatiepatronen en minder via migratie. In geval van werkloosheid zoekt men in Europese landen juist niet snel werk in andere regio's, maar trekt men zich eerder terug van de arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor Nederland. Broersma en Van Dijk (2002) hebben laten zien dat ook voor Nederland geldt dat de belangrijkste aanpassingsmechanismen op de arbeidsmarkt lopen via participatie. Tegelijk constateren zij dat er ook belangrijke regionale variatie bestaat en dat die variatie te maken heeft met de regionale/lokale arbeidsmarktsituatie.¹²

Maar niet iedereen profiteert in theorie van meer arbeidsmarktdynamiek

Er zijn twee theoretische hoofdstromingen als het gaat om de mechanismen achter deze aanpassing. De eerste stelt dat werkzoekenden en werkgevers altijd op zoek zijn naar de optimale match waarbij gezocht wordt naar de hoogst mogelijke productiviteit (als het gaat om de werkgever) of het hoogst mogelijke loon (als het gaat om de werkzoekende). Omdat beide over maximale informatie beschikken, zich rationeel gedragen en werkzoekenden bereidheid zijn om zich te verplaatsen, leidt het marktmechanisme er altijd toe dat de meest optimale match wordt gevonden. Deze neo-klassieke stroming is dominant in de economische literatuur en benadrukt het productieve karakter van dynamiek. De daarvan afgeleide Human Capital theorie stelt daarbij dat investeringen in onderwijs zowel ten goede komen aan de productiviteit van individuen (private return) als de opbrengsten voor de samenleving als geheel (social return). Per saldo leidt de optimale matching ertoe dat maximaal wordt geprofitteerd van de factor arbeid wat de economische groei en dus werkgelegenheid ten goede komt. Meer dynamiek is een uiting van snellere aanpassingsmechanismen wat uiteindelijk ten goede komt aan de economische groei van bedrijf en regio.

De tweede hoofdstroming benadrukt niet zozeer de productiviteit, maar stelt juist de onmogelijkheden om deze direct te kunnen meten centraal. Daarnaast worden veronderstellingen over volledige informatie, rationeel gedrag en verplaatsingsbereidheid betwijfeld. Op de arbeidsmarkt ontstaan wachtrijen en segmenteringsprocessen door toeval, ongelijke kansen en instituties die insiders bevoordelen en outsiders benadelen.¹³ De arbeidsmarkt is met andere woorden een sociale institutie waarbij aanpassingsmechanismen via lonen en mobiliteit beperkt zijn.¹⁴ Ontslagrecht en sociale zekerheid zorgen weliswaar voor bescherming, maar ook voor valkuilen waardoor niet iedereen dezelfde kansen heeft. Gebrekkige informatievoorziening zorgt tot slot voor uitkomsten die in het algemeen niet optimaal hoeven te zijn en ver afstaan van optimale (ruimtelijke) matches. Meer dynamiek is dus niet per definitie goed voor iedereen. Loog et al. (2014) komen bijvoorbeeld tot de conclusie dat de toegenomen flexibilisering vooral voor rekening komt van lager en middelbaar opgeleiden. Zij zien de kans op werkloosheid structureel toenemen, terwijl de kans om vanuit werkloosheid weer aan de slag te gaan niet is toegenomen.¹⁵

Arbeidsmarktdynamiek in dit rapport

In de literatuur wordt dynamiek op verschillende manieren gemeten. Bijvoorbeeld door te kijken naar het aantal flexibele en tijdelijke contracten wat een indicatie geeft van wat we contractdynamiek zouden kunnen noemen.¹⁶ De conclusie is dat de arbeidsmarkt in dat opzicht dynamischer wordt door toenemende

¹¹ Blanchard, O.J. & L.F. Katz (1992). *Regional evolutions*. Brookings papers on Economic Activity, 1, 1-61; Decressin, J. & A. Fatas (1995). Regional labour market dynamics in Europe. *European Economic Review*, 39, 1627-1655.

¹² Broersma, L. & J. van Dijk (2002). Regional labour market dynamics in the Netherlands. *Papers in Regional Science*, 81, 3, 343-364.

¹³ Zie Hakim, C. (1990). Core and periphery in employers' workforce strategies: evidence from the 1987 E.L.U.S. survey. *Work, Employment and Society*, vol. 4, no. 2, pp. 157-188; Procter, S. J. (1994). Flexibility, politics and strategy: in defence of the model of the flexible firm. *Work, Employment and Society*, vol. 8, no. 2, p. 221-242.

¹⁴ Schmid, G. (1998). *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. WZB Discussion Paper. Berlin

¹⁵ Loog, B, W. Smits & R. de Vries (2014). Arbeidsmarktdynamiek in Nederland: 2003-2013. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30, 1, 27-39.

¹⁶ Gaalen, R. van et al. (2013), *Op cit.*

flexibilisering van arbeidsrelaties. Met deze flexibilisering ontstaat een toenemende zorg dat zij die aangewezen zijn op flexibele arbeid niet (meer) de overstap kunnen maken naar vastere vormen van arbeid.¹⁷

De benadering die wij kiezen is in het onderstaande schema weergegeven. We maken daarbij een onderscheid in aanpassingsmechanismen die zich aan de aanbodzijde en de vraagzijde voltrekken en aanpassingsprocessen die zich op individueel en op bedrijf-sector-regio niveau voltrekken. Op dit laatste niveau kijken we aan de vraagzijde naar de baandynamiek en vooral naar de vraag hoeveel banen er vernietigd zijn en hoeveel er zijn gecreëerd. We zullen zien dat op basis van baanstromen regio's, sectoren en steden verschillende aanpassingsmechanismen hebben. Aan de aanbodzijde kijken we naar werknemersdynamiek. Want in- en uitstroom van werknemers in een bedrijf is niet gelijk aan de baandynamiek. Bij werknemersdynamiek gaat het ook om bijvoorbeeld werknemers die van de ene (bestaande) baan naar de andere (bestaande) baan gaan, dus zonder dat sprake hoeft te zijn van creatie of vernietiging van banen. Ook bij een werknemer die bijvoorbeeld met pensioen gaat maar wiens baan blijft bestaan om opnieuw te worden vervuld door een andere werknemer, is wel sprake van werknemersdynamiek, maar niet van baandynamiek. Het omgekeerde komt niet voor, dus zonder werknemersdynamiek geen baandynamiek. Met andere woorden, werknemersdynamiek is veel groter dan baandynamiek. Op individueel niveau kijken we naar carrièrepaden en de individuele transitie die mensen gedurende de volgperiode tussen 2006-2011 doormaken. Omdat beleidsmatig de aandacht uit gaat naar verschillende doelgroepen, maken wij een onderscheid in inactieven, schoolverlaters en werkenden.

In tabel 1 staan de arbeidsmarktstromen naar oorsprong en aggregatie. Bij individuele beslissingen wordt gekeken naar de individuen. Bij geaggregeerde beslissingen worden de gezamenlijke beslissingen van werknemers in een sector of regio bestudeerd waar het gaat om in-, uit- of doorstroom van banen. Dit is de aanbodbeslissing van werknemers in een sector/regio. Daar tegenover staan gezamenlijke beslissingen van werkgevers/bedrijven in een sector of regio om die banen te creëren, te vernietigen (op te heffen of te laten bestaan).

Tabel 1: Leeswijzer

	Sector-Regio Hoofdstuk 3	Individueel Hoofdstuk 4
Vraagzijde	Baancreatie en -vernietiging Paragraaf 3.1.	n.v.t.
Aanbodzijde	Werknemers in- en uitstroom Paragraaf 3.2. en 3.3.	Carrièrepaden werkenden (Paragraaf 4.2.) Carrièrepaden schoolverlaters (Paragraaf 4.3.) Carrièrepaden inactieven (Paragraaf 4.4.)

3. Hoe dynamisch is de arbeidsmarkt?

- Achter de nettogroei van 300.000 banen in de periode 2006-2011 schuilen bewegingen die meer dan tien keer zo groot zijn.
- Deze dynamiek bestaat voor een groot deel uit bedrijvendynamiek (starten en beëindigen van bedrijven) en reageert traag op economische ontwikkelingen.

¹⁷ Zie bijvoorbeeld: Muffels, R. (2013), Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt. *TPE digitaal*, 7, 4, pp. 79-98; Heyma, A. en J. Theeuwes (2013), Marktfalen op de markt van flexibele arbeid. *TPE digitaal*, 7, 4, pp. 60-78.

- Toch is lang niet overal dynamiek: 40 % van de bedrijven kent helemaal geen dynamiek.
- Dynamiek is het grootst in stedelijke gebieden, waar veel in-, uit- en doorstroom te vinden is.

3.1. Baandynamiek

Jaarlijks worden honderdduizenden banen gecreëerd of vernietigd

Over de periode 2006 tot en met 2011 is het totaal aantal banen, van klein tot groot, toegenomen van 7,6 mln. tot 7,9 mln.¹⁸ Onder deze aantallen schuilt een enorme dynamiek van banen die nieuw worden gecreëerd en banen die verdwijnen. Deze baandynamiek is een consequentie van economische dynamiek, van sector en bedrijfsherstructureringen, van faillissementen en nieuwe oprichtingen.¹⁹

Baancreatie bestaat uit alle nieuw gecreëerde banen in bestaande bedrijven en in bedrijven die nieuw zijn opgericht. Baanvernietiging bestaat uit alle banen die zijn opgeheven in bestaande bedrijven of in bedrijven die zelf zijn opgeheven. Over de hele periode 2006 – 2011 zijn in totaal 7,5 mln. banen nieuw gecreëerd en 7,2 mln. banen vernietigd. Iets minder de helft van deze baandynamiek komt voor rekening van bestaande bedrijven (respectievelijk 3,2 mln. nieuw gecreëerd en 2,8 mln. banen verdwenen), de rest komt voor rekening van faillissementen en startups. Op jaarbasis een gemiddelde van 1,5 mln. nieuw gecreëerde en 1,4 mln. vernietigde banen.

Er schuilt met andere woorden een enorme dynamiek op de arbeidsmarkt die niet uit de normale statistieken is te achterhalen, die veelal in kranten en nieuwsberichten voorkomen en die vooral gaan over de verandering in werkgelegenheid of de verandering in werkloosheid. Met behulp van baanstromen is van deze dynamiek een veel beter beeld te geven.

Baandynamiek bestaat voor een groot deel uit bedrijfsdynamiek

Opvallend in deze duizelingwekkende aantallen is dus het grote belang van bedrijfsdynamiek (startups en deaths) voor de totale baandynamiek. Baandynamiek in bestaande bedrijven is vooral hoog in de nutssector, in de overige zakelijke dienstverlening en in de toeristische sector. Baandynamiek door bedrijfsvestigingen en sluitingen is vooral hoog in de bouw, de gezondheidszorg en de overige zakelijke dienstverlening.

Baandynamiek reageert met een vertraging op de economische ontwikkeling

In het algemeen geldt dat bij een daling van de economische groei (of economische krimp), de baanreallocatie, dat wil zeggen de som van baancreatie en baanvernietiging, in eerste instantie laag zal zijn. Aan de ene kant blijven werknemers zitten waar ze zitten; zij zoeken in een economische neergang minder snel naar een nieuwe baan. Aan de andere kant wachten ook de werkgevers eerst af; zij zullen weliswaar niet snel nieuwe werknemers aannemen, maar gaan ook nog niet direct over tot het massaal ontslaan van hun werknemers om bijvoorbeeld kosten te besparen. Het zou immers voor hen nog mee kunnen vallen en om dan werknemers te ontslaan om ze vervolgens weer te moeten aannemen is erg duur.

¹⁸ Gemeten op 1 december van het desbetreffende jaar. Het betreffen die banen waarvan we weten waar het desbetreffende bedrijf is gevestigd.

¹⁹ De eerste studie naar baanstromen in de VS was van: Davis, S.J. and J. Haltiwanger (1992). Gross Job Creation, gross job destruction and employment reallocation. *Quarterly Journal of Economics*, 107, 3, pp. 819-863. Deze studie stond de basis voor een reeks studies voor andere landen. Voor Nederland waren dit baanstromen in de industrie, later gevolgd voor andere sectoren. Zie: Broersma, L. and P.A. Gattier (1997), Job flows in Dutch manufacturing, 1979-1993 – Empirical evidence and theoretical implications. *Economist*, 145, 1, pp. 47-64.

Rekenvoorbeeld:

De gemeente Appingedam telt op 1 december 2009 3.332 banen en op 1 december 2010 3.582 banen. Een stijging van de werkgelegenheid met 250 banen. De baandynamiek is echter vele malen groter en wordt veroorzaakt door een aantal componenten:

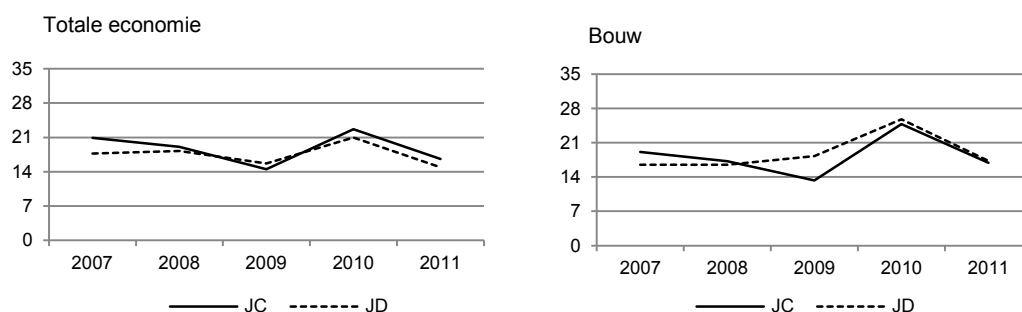
- Bedrijven die in beide jaren voorkomen ('bestaande bedrijven') en qua werkgelegenheid groeien of krimpen. In dit geval zijn bij bestaande bedrijven 354 banen nieuw gecreëerd en 214 banen vernietigd. Het saldo in bestaande bedrijven is $354 - 214 = 140$ banen.
- In Appingedam zijn ook bedrijven failliet gegaan waardoor 175 banen zijn verdwenen. En er zijn nieuwe bedrijven gestart wat nieuwe werkgelegenheid heeft gecreëerd, namelijk 285 banen. Het saldo van de banengroei dat is ontstaan door failliet of start van nieuwe bedrijven is dus $285 - 175 = 110$.
- Het totale saldo van beide componenten is $140 + 110 = 250$

Het totaal aantal banen dat is gecreëerd noemen we de baancreatie oftewel in het engels job creation (JC). Het aantal banen dat is vernietigd noemen we baanvernietiging oftewel in het engels job destruction (JD). De optelsom van JC en JD noemen we baanreallocatie.

We kunnen deze totale baanreallocatie uitdrukken als een percentage van de gemiddelde werkgelegenheid over twee jaren. In de gemeente Appingedam was de totale baanreallocatie in bestaande bedrijven 16,4%. Dat betekent dat van alle 100 banen er ongeveer 16 zijn verdwenen of nieuw zijn gecreëerd. Tellen we ook de baandynamiek door startende en verdwijnende bedrijven mee dat ligt het percentage op 29,7%.

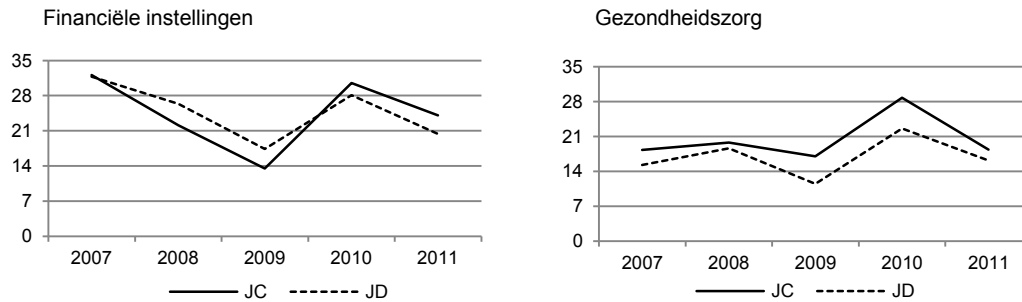
Vaak reageert de arbeidsmarkt daarom ook met een vertraging van ongeveer een jaar op een daling in van de economische groei. Figuur 1 toont de baancreatie (JC) en baanvernietiging (JD) voor Nederland als geheel en voor een drietal sectoren (1-digit bedrijfstakken).²⁰ Die sectoren waren belangrijk bij arbeidsmarktontwikkelingen na de economische crisis van 2009, en die zich kenmerkte door een ongekend sterke daling in de BBP-groei.²¹ Het gaat hier om de sectoren (i) bouwnijverheid die erg te lijden heeft gehad van de financiële crisis, (ii) banken en financiële instellingen zelf, waar de crisis is ontstaan en tot slot (iii) de gezondheidszorg die lange tijd als enige sector de crisis weerstond en nog een sterke werkgelegenheidsgroei liet zien en in die zin dus de gevolgen van de crisis enigszins temperde.

Figuur 1. Percentage baancreatie (JC) en baanvernietiging (JD) voor Nederland totaal en voor de bouw, financiële dienstverlening en de gezondheidszorg, 2007-2011.



²⁰ De totale economie voor Nederland is het geheel van secties A (landbouw) t/m S (overige dienstverlening). De bedrijfstakken T (huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel) en U (extraterritoriale organisaties en lichamen) zijn niet meegenomen omdat T sterk fluctueert en U (bijv. booreilanden buiten territoriale wateren en ambassades/consulaten in het buitenland) niet aan gemeente of regio kan worden toegewezen.

²¹ Het BBP kromp in 2009 met -3,7%; de sterkste daling sinds 1931 toen het BBP daalde met -3,6%, volgens het CBS.



Het niveau van de totale baancreatie en baanvernietiging schommelt grofweg tussen 15% en 20%, maar deze percentages wisselen per sector. Opvallend is verder dat baancreatie en baanvernietiging dicht bij elkaar in de buurt bewegen volgens een vergelijkbaar patroon en niet sterk van elkaar verschillen. De procentuele netto banengroei, het verschil tussen baancreatie en baanvernietiging, ligt in de regel vaak tussen de -2% en +2%. Dit betekent dat in de periode na een economische neergang de baanvernietiging in eerste instantie meestal zal stijgen als veel bedrijven ten gevolge van die neergang gaan reorganiseren. Maar er zijn echter ook nog altijd, zij het vaak minder, bedrijven die nog mogelijkheden zien om hun productie juist dan uit te breiden en nieuwe banen te gaan creëren. Soms gebeurt dit zelfs in een en hetzelfde bedrijf, als het bijvoorbeeld overschakelt op een andere productiemethode.

Economische crisis heeft eerder gezorgd voor een daling in baancreatie dan voor een toename in baanvernietiging

Uit de figuur 1 blijkt dat de economische neergang van 2009 meer heeft gezorgd voor een daling in de baancreatie dan voor een toename in de baanvernietiging. Opvallend is verder dat het baanverlies bij banken al in 2008 begon (baanvernietiging groter dan baancreatie) en ook in 2009 nog fors was. De bouw kromp relatief sterk in 2009, terwijl de gezondheidszorg over alle jaren juist sterk doorgroeide, met name in 2009 en 2010.

Sectorale verschillen in baandynamiek zijn groot

Tabel 2 geeft een overzicht van de dynamiek op de arbeidsmarkt in de vorm van baanreallocatie (baancreatie + baanvernietiging) per bedrijfstak en consortiumgemeente voor 2007-2011.²² In de bijlagetabellen D.1 zijn ook de aparte ratio's voor baancreatie en – vernietiging weergegeven. Baanreallocatie is relatief laag in de delfstoffenwinning, bij de overheid en in het onderwijs. Dit is logisch omdat in deze sectoren er nauwelijks nieuwe vestigingen bijkomen of bestaande verdwijnen. Dat is in andere sectoren juist wel het geval, met name in de handel en distributie van energie, omdat de energiemarkt in juni 2004 is vrijgegeven. Overige zakelijke diensten hebben ook een hoge reallocatie, wat vooral te maken heeft met de uitzendbureaus die hierin zitten als met een hoge mate van bedrijfsdynamiek. Ook bij financiële instellingen is de baanreallocatie fors vooral als gevolg van de crisis van 2009 en veel bedrijven ermee stopten.

²² Consortiumgemeenten zijn gemeenten die dit onderzoek financieel hebben ondersteund.

Tabel 2: Baanreallocatie in jaar t als percentage van het gemiddelde aantal banen in jaar t-1 en jaar t. Grijsarcering betekent boven gemiddelde hoge baanreallocatie. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

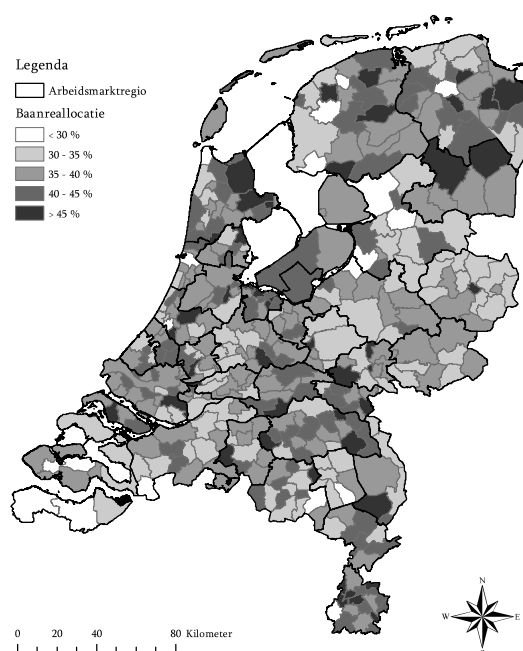
	2007	2008	2009	2010	2011
Nederland	38,6	37,3	30,2	43,7	31,5
Landbouw & Visserij	44,7	42	38,3	47,1	32,3
Winning van Delfstoffen	29,5	20,9	17,8	33,9	26,9
Industrie	28,6	26,8	24,1	32,9	22,5
Energie	27,6	90,5	73,6	60,2	46
Water en waterafvalbeheer	28,5	30,9	26,5	29,7	32,1
Bouwnijverheid	35,6	33,7	31,6	50,6	34,2
Groot- en detailhandel	39,5	35,3	29,8	42,9	29
Vervoer- en opslag	37,7	27,9	39,3	44,8	26,5
Logies- en maaltijd	40,0	39,5	35,4	53,6	39,9
Informatica en communicatie	50,1	41,9	38,3	53,7	34,2
Financiële instellingen	63,9	48,5	30,9	58,6	44,5
Onroerend goed	41,4	42,2	33,3	45,8	28,4
Spec. Zakelijke dienstverl.	44,7	43,7	39,8	51,0	35,3
Overige zakelijke dienstverl.	59,5	58,4	40,3	57,5	44,1
Openbaar bestuur	17,9	19,5	11,5	15,6	23,7
Onderwijs	22,1	28,5	18	21,1	16,9
Gezondheids- en welzijnsz	33,6	38,4	28,5	51,4	34,6
Cultuur, sport en recreatie	38,3	33,3	26,1	44,3	30,4
Overige dienstverlening	38,2	33,0	28,4	44,3	29,3
Amsterdam	41,8	36,6	28,3	45,7	35,5
Den Haag	33,5	44,3	27	30,4	34,1
Rotterdam	44,2	34,2	27,8	43,2	26,6
Eindhoven	40,2	39,4	25	37,6	30,5
Emmen	32,3	34,5	31,5	51,4	32,2
Almelo	27,3	35,6	28,6	38	39,5

Baandynamiek vooral hoog in perifere regio's.

Kijken we naar de gemiddelde baanreallocatie op gemeenteniveau over de periode 2006-2011 dan ontstaat een wat grillig patroon waarbij vooral Noord-Friesland, Oost-Groningen, Drenthe en Limburg opvallend hoge aandelen baanreallocatie laten zien. Wat baandynamiek betreft springt de economische kern van Nederland (NH, ZH, Utrecht) er niet echt uit; ze kennen een niet meer dan gemiddelde baanreallocatie. Klaarblijkelijk zijn perifere regio's gevoeliger voor baanreallocatie, vermoedelijk veroorzaakt door de specifieke sectorstructuur en de kleinere bedrijven die gevoeliger zijn voor economische conjunctuur.

Baandynamiek : Baanreallocatie

Dynamiek van banen op gemeenteniveau;
Gemiddelde baanreallocatie als percentage van
het aantal banen, 2006 - 2011



3.2. Werknemersdynamiek

Werknemersdynamiek is per definitie groter dan de baandynamiek

De werknemersdynamiek is per definitie groter dan de baandynamiek. Immers, werknemers kunnen ook in- en uitstromen zonder dat banen verdwijnen of worden gecreëerd, bijvoorbeeld als gevolg van personele veranderingen (vrijwillig vertrek, ongeschiktheid, pensioen, arbeidsongeschiktheid). Met andere woorden, er is een veelheid aan redenen waarom werknemers een baan kunnen accepteren, dan wel verlaten, zonder dat er sprake hoeft te zijn van creatie van een nieuwe baan dan wel vernietiging van een bestaande. Dat blijkt ook uit de cijfers. Over de hele periode 2006-2011 stromen 14,6 mln. personen in bedrijven in en verlaten 14,2 mln. werknemers hun bedrijf.²³ De patronen in de baanstromen van figuur 1 blijken ook te gelden voor de werknemersstromen.

Ook werknemersdynamiek kent grote verschillen

Tabel 3 geeft de werknemersreallocatie tussen 2007 en 2011 weer per sector en per consortiumgemeente. In de bijlage D.2 zijn de aparte ratio's voor in- en uitstroom weergegeven. Voor Nederland als geheel geldt dat in 2011 als aandeel van het

totaal aantal banen ruim 66% van de werknemers nieuw is ingestroomd of is uitgestroomd. Dat is een hoog aandeel, hoewel we ons moeten bedenken dat het hier vaak om baanwisselaars gaat. Bovengemiddelde werknemersreallocatie doet zich voor in de energiesector, groot- en detailhandel, vervoer & opslag, logies & maaltijd, informatica & communicatie en financiële instellingen. Het extreem hoge percentage in de overige zakelijke dienstverlening komt door de hoge reallocatie van werknemers bij uitzendbureaus die in deze sector zitten. De werknemersdynamiek is vooral in de stedelijke regio's hoger. Vooral Amsterdam kenmerkt zich door een hoge werknemersdynamiek (zie ook de kaart 'Werknemersreallocatie').

Rekenvoorbeeld:

In de vorige paragraaf hebben we gezien dat de gemeente Appingedam tussen 1 december 2009 en 1 december 2010 een stijging van de werkgelegenheid heeft laten zien van 250 banen naar in totaal 3.582 banen. De werknemersdynamiek meet hoeveel mensen in deze periode in bedrijven zijn ingestroomd en hoeveel zijn uitgestroomd. De werknemersdynamiek is per definitie groter dan de baandynamiek. Bij de berekening tellen drie componenten mee:

- *Bedrijven die in beide jaren voorkomen ('bestaande bedrijven') maar waarvan de personele samenstelling wijzigt. In dit geval geldt dat 900 mensen zijn uitgestroomd en 1.040 zijn ingestroomd. Oftewel een totale werknemersreallocatie van 1.940. Het saldo is in dit geval positief, nl. $1.040 - 900 = 140$.*
- *In Appingedam zijn ook bedrijven failliet gegaan waardoor 175 banen zijn verdwenen. En er zijn nieuwe bedrijven gestart wat nieuwe werkgelegenheid heeft gecreëerd, namelijk 285 banen. Per definitie is in deze situatie de som van de in- en uitstroom van werknemers, de werknemersreallocatie, gelijk aan de baanreallocatie. Dat wil zeggen er stromen 175 werknemers uit en er stromen 285 in. Een totale werknemersreallocatie van 460, een saldo van 110.*
- *De totale werknemersreallocatie is in dit geval $1.940 + 460 = 2.400$. Het saldo, $140 + 110$, is 250 wat overeenkomt met de werkgelegenheidsgroei.*

Het totaal aantal werknemers dat is ingestroomd noemen we de werknemersinstroom oftewel in het engels worker inflow (WI). Het totaal aantal werknemers dat is uitgestroomd noemen we de werknemersuitstroom oftewel in het engels worker outflow (WO). De optelsom van WI en WO noemen we werknemersreallocatie.

We kunnen deze totale werknemersreallocatie uitdrukken als een percentage van de gemiddelde werkgelegenheid over twee jaren. In de gemeente Appingedam was de totale werknemersreallocatie 70,5%. Dat betekent dat van alle 100 banen er ongeveer 70 zijn waarbij een verandering van bezetting heeft plaatsgevonden door in- of door uitstroom.

²³ Van deze categorieën vormen de baanwisselaars de grootste categorie met een percentage tussen 4% en 8% van het totaal aantal werknemers tussen 2005 en 2013 dat elk jaar van baan wisselt. In een economische neergang zullen baanwisselingen laag zijn, in een economische opgang zijn ze hoog.

Tabel 3: Werknemersreallocatie in jaar t als percentage van het gemiddelde aantal banen in jaar t-1 en jaar t. Grijsarcering betekent boven gemiddelde hoge baanreallocatie. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

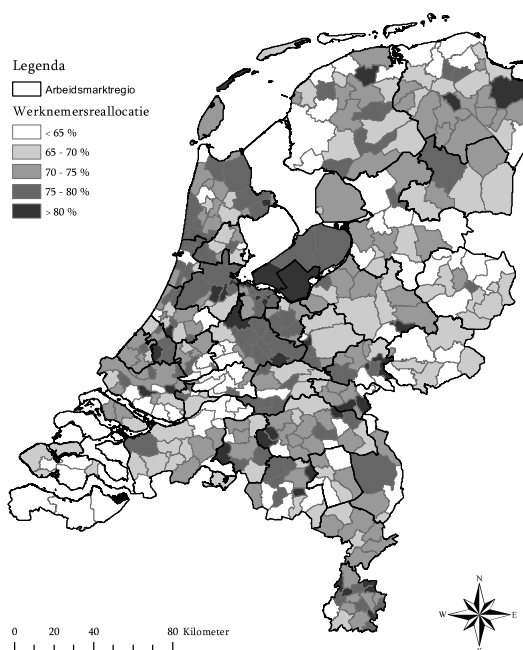
	2007	2008	2009	2010	2011
Nederland	75,3	74,8	65,1	78,8	66,6
Landbouw & Visserij	73,2	72	64,6	71,7	60,5
Winning van Delfstoffen	53,8	43,9	42	54,7	45,8
Industrie	48,4	47	41,4	51,6	41,8
Energie	56,6	119,3	110,5	95,7	83,9
Water en waterafvalbeheer	50,1	54,6	46,7	63,4	52,6
Bouwnijverheid	58	55,8	49,2	67,7	52
Groot- en detailhandel	81,3	80	69,2	82,9	70,1
Vervoer- en opslag	71,3	65,2	68,3	77	63,1
Logies- en maaltijd	95,2	96,2	87,8	101	92,1
Informatica en communicatie	83,3	79,2	66,7	81,1	64,1
Financiële instellingen	92,9	78,4	61,3	89,1	74,1
Onroerend goed	64,6	66,2	56	67,5	50,6
Spec. Zakelijke dienstverl.	74,8	74,9	67,2	77,5	63,3
Overige zakelijke dienstverl.	134,2	130,2	116,2	126,7	116,4
Openbaar bestuur	49,9	48,9	41,8	56,4	53,4
Onderwijs	49	55,7	44,5	49,9	41,2
Gezondheids- en welzijnsz.	63	70,2	59,2	81	62,7
Cultuur, sport en recreatie	75,5	73	65	77,6	66,4
Overige dienstverlening	69	67,5	58,5	71	58,9
Amsterdam	83,6	78,6	67,7	83,6	75
Den Haag	71,7	81,7	66,3	70,2	70,4
Rotterdam	81	74,4	65,4	77,4	61,4
Eindhoven	82,2	79,1	62,6	75,1	67,7
Emmen	65,9	70,3	65,7	81,7	64,1
Almelo	70,1	76,2	68	76,6	70

Werknemersdynamiek nu ook hoog in stedelijker gebieden

Wanneer we vervolgens gaan inzoomen op die gebieden die er uit springen, dan vallen nu ook vooral de hoge aandelen werknemersreallocatie in de Randstad en Brabant op. Het blijkt dat dit vooral wordt veroorzaakt door een sterke werknemersinstroom en een sterke baancreatie. Uitstroom van werknemers en baanvernietiging is juist vrij beperkt. Dat is opvallend want dat patroon komt bijna nergens anders zo duidelijk voor. In Centraal-Drenthe is de hoge werknemers- en baanreallocatie een gevolg van zowel hoge in- als uitstroom en hoge baancreatie en – vernietiging. Als we vervolgens kijken naar de hoge baanreallocatie in Z-Limburg, dan blijkt dit vooral te komen door hoge baancreatie, maar ook de baanvernietiging blijkt er relatief hoog te zijn. In N-Limburg en Oost Noord-Brabant is baanreallocatie ook relatief hoog, maar hier blijkt vooral baanvernietiging er uit te springen. Als het gaat om de hoge werknemersreallocatie in Z-

Baandynamiek : Werknemersreallocatie

Dynamiek van werknemers op gemeenteniveau:
Gemiddelde reallocatie van werknemers als percentage van
het aantal werknemers, 2006 - 2011



Limburg, maar ook in N-Limburg en Oost Noord-Brabant, blijkt dit eveneens door hoge instroom en uitstroom van werknemers te komen. Aan de andere kant blijken werknemersreallocatie en baanreallocatie relatief laag te zijn in Zeeuwsch-Vlaanderen en in Overijssel/Gelderland en dit komt omdat in deze gebieden zowel de in- als uitstroom van werknemers, als de creatie en vernietiging van banen relatief laag is. De dynamiek lijkt hier dus beperkt.

Dynamiek is niet overal en verschilt per bedrijfstype

Over de hele periode 2006-2011 tellen we ruim 2 mln. bedrijven. Deze kunnen we indelen en karakteriseren naar mate van stedelijkheid, sector, grootteklasse, aantal bedrijven met in verhouding veel jongeren/ouderen, veel parttime werk, veel vrouwen enz. Om te beginnen hebben we de bedrijven ingedeeld in vier dynamiekklassen: geen werknemersdynamiek waarbij er geen veranderingen hebben plaatsgevonden in het personeelsbestand, beneden en boven gemiddelde dynamiek en maximale dynamiek, waarbij per saldo het hele personeelsbestand is vervangen.²⁴ Wat dan opvalt is een gemengd beeld van werknemersdynamiek die in tabel 4 is weergegeven.

Om te beginnen kent vier op de tien bedrijven (41%) geen verandering in hun personeelsbestand. Vooral verschillende gemeentekennmerken schetsen een interessant patroon. In (zeer sterk) stedelijke gemeenten zien we een bovengemiddeld percentage bedrijven waar geen werknemersdynamiek plaatsvindt. Dit komt vooral voor in de ICT en financiële en zakelijke dienstverlening die in die gemeenten met name uit kleine bedrijven bestaat. Daar staat tegenover dat (zeer sterk) stedelijke gemeenten ook een bovengemiddeld percentage (kleine) bedrijven kennen met een maximale dynamiek (waarbij in feite het hele personeelsbestand is vervangen). Dit komt vooral voor in de handel, vervoer en horeca, de cultuur en recreatiesector en de uitzendsector. We zouden ook kunnen stellen dat (zeer sterk) stedelijke gemeenten twee gezichten laten zien: van minimale en maximale dynamiek, terwijl minder stedelijke en plattelandsgebieden zich meer onderscheiden door beneden en bovengemiddelde dynamiek. Andere indicaties dat bedrijfskenmerken van belang zijn is dat bedrijven met in verhouding een hoog aandeel jongeren of vrouwen en bedrijven met een hoog aandeel parttime werkers, meer in- en uitstroom kennen.

De regionale werknemersdynamiek wordt al met al bepaald door een mix van sector- en bedrijfskenmerken. Zetten we al deze kenmerken op een rij in één verklaringsmodel (zie bijlagetabel C.4) dan kunnen we eerst kijken naar het verschil tussen bedrijven die geen dynamiek kennen en bedrijven die dat wel hebben. Dan valt op dat bedrijven in de uitzendsector en bedrijven in de sector handel, horeca en vervoer ten opzichte van andere sectoren vaker wel dan geen dynamiek kennen. Onder de bedrijven met dynamiek is deze het hoogst in de uitzendsector, gevolgd door bedrijven in de informatica en communicatie en bedrijven in de zakelijke dienstverlening. Belangrijker dan de sector zijn de overige bedrijfskenmerken. Bedrijven met een hoog aandeel werknemers jonger dan 35 jaar en bedrijven met in verhouding veel (kleine) part-time banen vertonen vaker en vooral meer werknemersdynamiek dan bedrijven met in verhouding meer ouderen, vrouwen en full-time banen

²⁴ Een indeling in klassen is gekozen om in een later stadium regressie-analyses te doen.

Tabel 4: Werknemersdynamiek op bedrijfsniveau over de hele periode 2006-2011, totaal voor Nederland, naar mate van stedelijkheid, sector en grootteklasse van bedrijven. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Geen dynamiek (0)		Beneden gemiddeld (gemiddelde = 0,21)		Boven gemiddeld (gemiddelde = 0,21)		Maximaal (1)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Nederland	838629	41 %	790806	39 %	375667	18 %	44838	2,0 %
Zeer sterk stedelijk	107602	63,7 %	29823	17,6 %	22994	13,6 %	8590	5,1 %
Sterk stedelijk	170908	56,6 %	71487	23,7 %	49008	16,2 %	10736	3,6 %
Stedelijk	165087	48,3 %	106308	31,1 %	62330	18,2 %	8199	2,4 %
Matig stedelijk	230317	36,9 %	258223	41,4 %	124602	20 %	10456	1,7 %
Niet stedelijk	130809	22,7 %	323096	56,1 %	115876	20,1 %	6220	1,1 %
Landbouw, bosbouw en visserij	31148	46 %	22896	33,8 %	11879	17,5 %	1780	2,6 %
Nijverheid (geen bouw) energie	46717	31,8 %	80630	54,8 %	17964	12,2 %	1810	1,2 %
Bouwnijverheid	64395	41,7 %	71415	46,3 %	16007	10,4 %	2559	1,7 %
Handel, vervoer en horeca	224947	31,2 %	301801	41,8 %	175856	24,4 %	18977	2,6 %
Informatie en communicatie	31059	45,7 %	24033	35,4 %	11556	17 %	1280	1,9 %
Financiële dienstverlening	70772	69,9 %	22840	22,6 %	6727	6,6 %	890	0,9 %
Verhuur en handel van onroerend goed	27446	57,7 %	13724	28,9 %	5531	11,6 %	850	1,8 %
Zakelijke dienstverlening	211708	55,6 %	110870	29,1 %	51695	13,6 %	6833	1,8 %
Overheid, onderwijs en zorg	58606	34 %	84781	49,1 %	26174	15,2 %	3041	1,8 %
Cultuur, recreatie	65737	43,3 %	51269	33,9 %	29294	19,3 %	5144	3,4 %
Uitzendsector	6094	16,3 %	6547	17,6 %	22984	61,6 %	1674	4,5 %
1	522801	85,8 %	43750	7,2 %	16286	2,7 %	26717	4,4 %
2-5	253604	43,3 %	190865	32,6 %	126296	21,6 %	14910	2,5 %
6-10	51722	14,4 %	200542	55,9 %	104506	29,1 %	2114	0,6 %
11-25	10101	3,6 %	194586	68,7 %	77870	27,5 %	771	0,3 %
26-50	389	0,4 %	76019	74,4 %	25553	25 %	201	0,2 %
51-250	-	-	69393	76,1 %	21645	23,7 %	107	0,1 %
Meer dan 250	-	-	15651	81,6 %	3511	18,3 %	-	-

3.3. Personele dynamiek

Baan- en werknemersstromen vertellen ieder een ander verhaal. Baanstromen vertellen ons iets over de achterliggende dynamiek van de werkgelegenheidsontwikkeling en de vertaling van omzetontwikkelingen in werkgelegenheid. Werknemersstromen daarentegen vertellen ons iets over het personele beleid en – samenstelling van bedrijven. Immers, ook al verdwijnen banen dan nog kunnen nieuwe werknemers instromen wanneer de uitstroom van werknemers nog hoger is. De confrontatie van werknemersstromen met de baanstromen wordt vervat in een maat voor personele dynamiek, de zogenaamde ‘churning-ratio’, vrij vertaald: roeren of karnen. Het gaat hier dus om de werknemersdynamiek die los staat van mogelijk onderliggende baanstromen. Met andere woorden het gaat om de werknemersreallocatie wanneer wordt gecontroleerd voor het verdwijnen of het ontstaan van banen. Deze personele dynamiek (de churning-ratio) is het verschil tussen de werknemersreallocatie en de baanreallocatie en zegt dus iets over de dynamiek in een sector of regio los van nieuw gecreëerde of vernietigde banen.

Tabel 5 geeft de personele dynamiek weer naar sectoren en gemeenten. Om een voorbeeld te geven: in 2011 was de personele dynamiek voor heel Nederland 35,1%, dat wil zeggen dat op de 100 banen er 35 zijn waar een personele wisseling heeft plaatsgevonden en waarbij gecontroleerd is voor nieuwe en verdwijnende bedrijven.

Tabel 5: Churning-ratio in jaar t als percentage van het gemiddelde aantal banen in jaar t-1 en jaar t. Grijsarcering betekent boven gemiddelde hoge churningratio. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

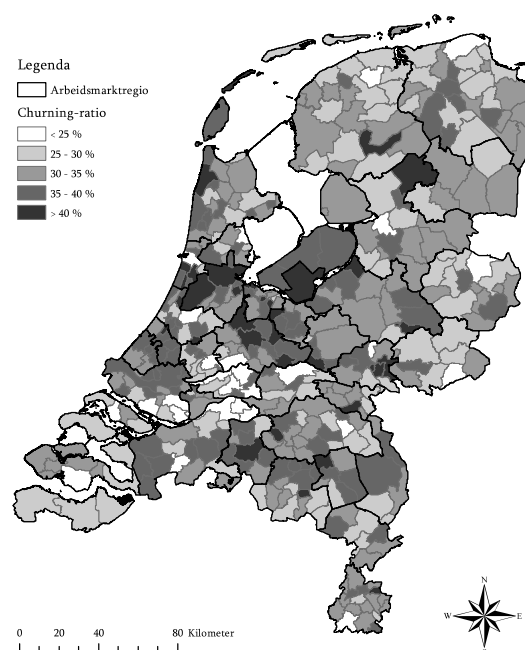
	2007	2008	2009	2010	2011
Nederland	36,7	37,5	34,9	35,1	35,1
Landbouw & Visserij	28,5	30	26,3	24,6	28,2
Winning van Delfstoffen	24,3	23	24,2	20,8	18,9
Industrie	19,8	20,2	17,3	18,7	19,3
Energie	29	28,8	36,9	35,5	37,9
Water en waterafvalbeheer	21,6	23,7	20,2	33,7	20,5
Bouwnijverheid	22,4	22,1	17,6	17,1	17,8
Groot- en detailhandel	41,8	44,7	39,4	40	41,1
Vervoer- en opslag	33,6	37,3	29	32,2	36,6
Logies- en maaltijd	55,2	56,7	52,4	47,4	52,2
Informatica en communicatie	33,2	37,3	28,4	27,4	29,9
Financiële instellingen	29	29,9	30,4	30,5	29,6
Onroerend goed	23,2	24	22,7	21,7	22,2
Spec. Zakelijke dienstverl.	30,1	31,2	27,4	26,5	28
Overige zakelijke dienstverl.	74,7	71,8	75,9	69,2	72,3
Openbaar bestuur	32	29,4	30,3	40,8	29,7
Onderwijs	26,9	27,2	26,5	28,8	24,3
Gezondheids- en welzijnsz	29,4	31,8	30,7	29,6	28,1
Cultuur, sport en recreatie	37,2	39,7	38,9	33,3	36
Overige dienstverlening	30,8	34,5	30,1	26,7	29,6
Amsterdam	41,8	42	39,4	37,9	39,5
Den Haag	38,2	37,4	39,3	39,8	36,3
Rotterdam	36,8	40,2	37,6	34,2	34,8
Eindhoven	42	39,7	37,6	37,5	37,2
Emmen	33,6	35,8	34,2	30,3	31,9
Almelo	42,8	40,6	39,4	38,6	30,5

Wat opvalt aan nadere beschouwing van de churning ratio per sector t.o.v. het nationale gemiddelde is de hoge personele dynamiek in de sector 'Overige zakelijke dienstverlening', die gemiddeld bijna 40%-punten boven de landelijke churning uitsteekt. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de aanwezigheid van uitzendarbeid in deze sector, waar de reallocatie van werknemers hoog is. Ook in de sectie 'Logies- en maaltijdvoorziening' is de churning factor fors bovengemiddeld, wat vooral te maken heeft met de hoge reallocatie van werknemers in met name de bediening in de horeca. Aan de andere kant is de churning factor relatief laag in de bouw en industrie. Werknemerdynamiek, los van baandynamiek, is hier dus relatief beperkt.

We krijgen een goed regionaal beeld door de personele dynamiek op gemeenteniveau voor 2011 te laten zien. Opvallend is dat de ratio hoger is in de meer stedelijke regio's. De werknemersdynamiek gecontroleerd voor baancreatie- en vernietiging is al met al hoger in de meer stedelijke regio's.

Baandynamiek : Churning

Dynamiek van banen en werknemers op gemeenteniveau;
Gemiddelde churning-ratio op basis van baan- en werknemersstromen
en het aantal banen en werknemers, 2006 - 2011



3.4. Conclusies

Arbeidsmarktdynamiek is hier geanalyseerd als een mix van enerzijds de creatie en vernietiging van banen en anderzijds van de in- en uitstroom van werknemers. De baanreallocatie laat niet een specifiek bovengemiddeld stedelijk patroon zien. Bovengemiddeld hoge baanreallocatie lijkt zich eerder voor te doen in perifere gebieden, waar de effecten van de economische crisis zich eerder lijken te vertalen in een hogere baancreatie, maar ook vernietiging. Vermoedelijk heeft dit ook te maken met de vaak kleinere bedrijven in perifere regio's.

Werknemersdynamiek, zeker wanneer wordt gecontroleerd voor baandynamiek, kent daarentegen wel een specifiek stedelijk patroon, waarbij over het algemeen geldt dat stedelijke gebieden een hogere in- en uitstroom kennen van werknemers. De concurrentie en competitie om banen is hoger wat zich vertaalt in dynamischer arbeidsrelaties.

Daarbij passen wel nuancerende opmerkingen. Om te beginnen is de werknemersdynamiek geconcentreerd in een (beperkt) deel van de bedrijven, in specifieke sectoren met specifieke bedrijfskenmerken. Vooral de uitzendsector komt bijna als vanzelfsprekend naar voren als een sector die een hoge werknemersdynamiek kent. Verder blijken bedrijfskenmerken een groot gewicht in de schaal te leggen. Bedrijven met hoge aandelen jongeren, parttime banen en vrouwen kenmerken zich door hogere werknemersdynamiek.

4. Bestendigheid in carrièrepatronen

- De totale arbeidsmarktdynamiek mag dan groot zijn, carrières van individuen kenmerken zich door een grote bestendigheid.
- Zowel voor werkenden, schoolverlaters als voor inactieven geldt dat er vaak grote verschillen zijn tussen succesvolle en niet-succesvolle carrières.
- Onderling verschillen deze groepen sterk qua carrièrepatroon en -dynamiek.
- Schoolverlaters zijn veruit de meest en inactieven van 55 jaar en ouder de minst dynamische groep.

4.1. Het meten van carrières

Individen maken gedurende hun loopbaan keuzes of worden door omstandigheden gedwongen deze te nemen. Ontslag, ziekte, studie en verlof zijn maar een paar van de transities die men soms vrijwillig, soms gedwongen maakt en waarvan de opeenvolging kan bepalen of men een succesvolle carrière doormaakt of niet. Om zicht te krijgen op deze carrières analyseren we in dit hoofdstuk individuele carrièrepaden. Het doel is om zicht te krijgen of en zo ja welke carrièrestappen bijdragen aan een succesvolle afloop. We gaan achtereenvolgens in op de wijze waarop we dat hebben gemeten en op de carrièrekenmerken van verschillende doelgroepen: werkenden, schoolverlaters en inactieven.

Sociaal-economische status als uitgangspunt

Het uitgangspunt voor het meten van carrièrepatronen is de maandelijkse sociaaleconomische status van Nederlanders over de periode 2006-2011. Deze vallen uiteen in verschillende categorieën maar hebben we voor dit onderzoek teruggebracht naar de hoofdstatusen werknemer, zelfstandige, uitkering, pensioen, scholier/student en onbekend.²⁵ Voor ons onderzoek hebben we iedereen in de leeftijd van 15-64 jaar geselecteerd op 1 januari 2006. Naast de carrière, in termen van de opeenvolging van sociaal-economische statussen, hebben we eveneens achtergrondkenmerken verzameld (geslacht, leeftijd, woonlocatie, etniciteit) en wanneer er sprake is van werk als sociaal-economische status hebben we kenmerken van de baan (salaris) en het bedrijf (werklocatie, sector) toegevoegd.

Onderscheiden doel- en subgroepen

Doordat we een volledige dwarsdoorsnede hebben van de potentiële beroepsbevolking op 1 januari 2006 is het vervolgens de vraag hoe we daaruit drie groepen selecteren waarin we geïnteresseerd zijn, namelijk werkenden, schoolverlaters en inactieven. We hebben daarbij gekozen voor een mate van bestendigheid van de sociaaleconomische status om bijvoorbeeld incidentele of vluchtige wisselingen van status te vermijden. Daarvoor hebben 1 oktober 2006 als peilmoment gekozen en gekeken wat iemand in de maanden voorafgaand of in de maanden daarna voor status had. Op deze manier hebben we de volgende definities en operationalisaties gemaakt.

²⁵ Omdat een individu meerdere sociaal-economische statussen kan hebben in een maand, bijvoorbeeld een combinatie van werk met een opleiding, telt het CBS als hoofdstatus die activiteit die het meeste inkomen genereert.

Tabel 6: Hoofdstromen

	<i>Definitie</i>	<i>Subcategorieën / combinaties met achtergrondkenmerken</i>
Werkenden	Een werkende is iemand die op 1 oktober 2006 in de negen maanden voorafgaand minimaal zes maanden werk heeft gehad	
Schoolverlater	Een schoolverlater is iemand die op 1 oktober 2006 tussen de 15-30 jaar oud is én die in de negen maanden voorafgaand 'onderwijs' als sociaaleconomische status had, maar niet in de drie maanden na 1 oktober 2006	Geen startkwalificatie Middelbaar opleidingsniveau Hoog opleidingsniveau
Inactieven	Een inactieve is iemand die op 1 oktober in de zes maanden voorafgaand minimaal 4 maanden één van de volgende statussen heeft: Werkloosheidsuitkering, bijstandsuitkering, sociale voorziening, arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioen, overig zonder inkomen	Kortstondig werkloos Langdurig werkloos (WW) Langdurig werkloos (bijstand) Ziekte, arbeidsongeschiktheid Oudere (55+) Ouders met kinderen Overig

Drie maten: volatiliteit, stabiliteit en succes

Voor het in beeld brengen van carrières hebben we twee maten gebruikt, nl. het aantal en de richting van transitie die worden gemaakt (mate van volatiliteit) en de gemiddelde duur van sociaaleconomische statussen (mate van stabiliteit).

Tabel 7: Carrière maten

	<i>Definitie</i>	<i>Subcategorieën</i>
Mate van volatiliteit	Geeft het aantal transitie weer tussen sociaaleconomische statussen	Totaal aantal transitie (incl. baan-baan) Totaal aantal transitie (excl. baan-baan) Totaal aantal baan-baan transitie, w.o. binnen bedrijf, binnen sector, tussen sectoren en combinaties met verandering van regio (corop)
Mate van stabiliteit	Geeft de duur in maanden aan waarin een persoon in een aaneengesloten sociaaleconomische status zit	Langste periode in werk Langste periode als ondernemer/zelfstandige Langste periode in studie Langste periode in een uitkering Langste periode overig Aantal maanden voordat de status van werk wordt bereikt

Succes

We willen weten of bepaalde carrièrepatronen leiden tot een succesvolle uitkomst. Nu hangt een succesvolle uitkomst van vele zaken af, bijvoorbeeld de mate van tevredenheid met de baan, de match met opleidingskenmerken enz. We hebben voor een praktische invulling gekozen omdat we maar beperkte informatie hebben over baan- en persoonskenmerken. Daarbij hebben we een succesvolle uitkomst in de eerste plaats gedefinieerd als het hebben van werk in de laatste drie maanden van de volgperiode (okt-dec 2011). Wanneer men werk heeft hebben we vervolgens gekeken naar het gemiddelde verdiende salaris in deze drie maanden.

4.2 Carrières van werkenden

Achtergrondkenmerken van werkenden verschillen naar mate van stedelijkheid

Laten we om te beginnen kijken naar de carrièrepatronen van onze selectie van werkenden. Op 1 oktober 2006 tellen we, volgens de gehanteerde definitie, zo'n 5,9 miljoen werknemers. Let wel, dit zijn dus niet alle personen met een baan, het betreft personen die gedurende vier van de zes maanden vóór 1 oktober als werknemer de kost verdienen. Omdat dit voor bewerkingen een veel te groot aantal is, hebben we als eerste stap een steekproef van 20% getrokken, waardoor de aantallen in dit deel van het rapport zullen optellen tot 1,18 mln. Een overzicht van achtergrondkenmerken naar mate van stedelijkheid is weergegeven in bijlagetabel E.1. Mannen zijn vaker werknemer dan vrouwen en 55% van de werknemers heeft een leeftijd tussen 35 en 55 jaar. Van het gros van de werknemers is het opleidingsniveau niet bekend; van het deel waarvan het opleidingsniveau wél bekend is, heeft 20% geen startkwalificatie, 40% een middelbare opleiding en 40% een hogere opleiding. De achtergrondkenmerken naar mate van stedelijkheid kennen een verwacht patroon. Steden herbergen meer jongeren, eenpersoonshuishoudens en paren zonder kinderen, allochtonen en hoger opgeleiden.

Jongeren en allochtonen hebben vaak meerdere banen

Aan het begin van de volgorperiode heeft 2,3 % van de groep werknemers geen baan (zie bijlagetabellen E.2 en E.3). Dit aandeel lijkt, op het eerste gezicht, iets groter te zijn in steden dan in minder stedelijke gebieden. Onder jongeren ligt dit percentage hoger, doordat vier procent naar school gaat of studeert. Ook bij de 55-plussers ligt dit percentage hoger, waarschijnlijk doordat een deel met pensioen is gegaan. Jongere werknemers hebben vaker meerdere banen tegelijk: in totaal is 7,5 % van de jongeren voor levensonderhoud afhankelijk van het inkomen van meerdere banen. Ook allochtonen van de eerste generatie komen vaker rond van meerdere inkomens. Van de werkenden zonder startkwalificatie is 1,4 % op 1 oktober niet (meer) werknemer en inmiddels afhankelijk van een uitkering. Uitkeringsafhankelijkheid komt ook vaker voor bij eenouderhuishoudens.

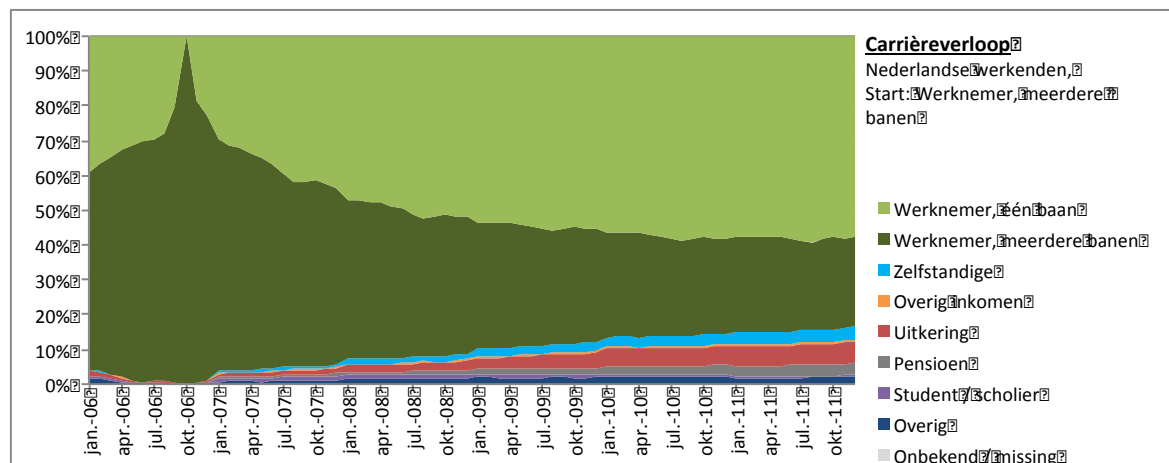
In steden meer flexibele en uitzendbanen

Van de 97,7% personen die op 1 oktober werken heeft 71% een voltijd baan (dat wil zeggen een baan met een deeltijdfactor van meer dan 80%). In niet stedelijke gebieden is het aandeel dat werkt in kleinere en deeltijdbanen groter, daar staat tegenover dat in stedelijke gemeenten het aandeel werkenden dat een voltijdse baan heeft hoger ligt. Meer dan vijftig procent werkt voor een bedrijf dat valt onder een van de sectoren 'Overheid, onderwijs en zorg' en 'Handel, vervoer en horeca'. De uitzendsector is in steden naar verhouding een belangrijkere werkgever. Zowel het percentage werknemers dat werkzaam is in of via de uitzendsector als het percentage werkenden met een flex- of uitzendcontract is hoger in stedelijke dan in minder stedelijke gebieden. Werkenden uit grote steden zijn vaker in dienst bij grote bedrijven (> 250 werknemers). Negen op de tien werknemers heeft een vast contract.

Carrièreverlopen verschillen al naar gelang de startsituatie

Om een eerste beeld te krijgen van de carrières van werkenden werpen we een blik op de carrièreverloopgrafiek 1 (zie verder bijlagegrafieken E.1-E.7 voor selectie van werkenden met verschillende startsituaties). Grafiek 1 laat het carrièreverloop zien van werkenden die in de startsituatie op 1 oktober 2006 meerdere banen hebben. Van deze groep wordt ieder kwartaal gemeten wat hun sociaaleconomische status is tot 31 december 2011.

Grafiek 1: Carrièreverloop (selectie van) alle werkenden met als startsituatie meerdere banen naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Hieruit blijkt dat, op enig moment gedurende de volgperiode van iets meer dan vijf jaar, minimaal 80% werknemer is. Door de tijd heen daalt het percentage werknemers dat meerdere banen heeft, maar stijgt het percentage dat een uitkering of pensioen ontvangt (een beeld dat wordt bevestigd door de grafiek die inzoomt op het carrièreverloop van personen die op 1 oktober meerdere banen hebben).

Tijdelijk inactieve werkenden krijgen moeilijk voet aan de grond

Van de personen die op 1 oktober overig actief is (zie bijlagegrafiek E.4), is driekwart zelfstandige. Door de tijd stroomt meer dan 20% van de overig actieven uit naar een baan, en aan het einde is 50% (nog steeds of weer) zelfstandige. Van de personen die op 1 oktober een uitkering ontvangen, had 10% in januari van dat jaar ook al een uitkering. Blijkbaar is het toch moeilijk om echt voet aan de grond te krijgen op de arbeidsmarkt, want 33% heeft aan het eind van de volgperiode ook een uitkering; 45% is werknemer. De grafiek van scholieren heeft duidelijke jaarlijkse pieken in oktober, wanneer de grootste uitstroom uit opleidingen plaatsvindt. Interessant en zorgelijk is dat het percentage dat na school of studie in een uitkering terecht komt, jaarlijks groter wordt.

De helft van alle werkenden is niet mobiel

Wat betreft de carrièrekenmerken valt op hoe weinig mobiel de meeste werkenden zijn (zie bijlagetabel E.3-E.4). In totaal maakt slechts 53% enige vorm van mobiliteit mee in de volgperiode. Hierbij is mobiliteit selectief: vooral jongeren en ouderen zijn mobiel, van de 35-55-jarigen is slechts 43% ooit mobiel. Het aantal baan-baan-transities neemt sterk af met leeftijd: waar jongeren gemiddeld meer dan twee keer van baan wisselen, ligt dit aantal bij de 55-plussers op slechts 0,35. Bij deze laatste groep komt de hogere mobiliteit dus vooral door transitie tussen sociaal-economische statussen. Dit zullen waarschijnlijk vooral transitie richting pensioen zijn: aan het eind van de volgperiode heeft 49% van de 55-plussers een pensioen als belangrijkste inkomensbron, of heeft geen inkomen. Kortom, de meeste werkenden zijn relatief immobiel, en mobiliteit is selectief naar persoonskenmerken (waarvan leeftijd de belangrijkste voorspeller voor het voorkomen van mobiliteit is). De meeste werkenden zijn gedurende bijna de gehele volgperiode werknemer, hoewel periodes in andere sociaal-economische klassen ook voorkomen.

Personen met een leeftijd tussen de 25 en 35 hebben gemiddeld de langste periode als zelfstandige, wat erop duidt dat deze personen het vaakst ondernemer worden (en dan ook blijven). Onder allochtonen van de eerste generatie en personen zonder startkwalificatie komen de langste periodes van uitkeringsafhankelijkheid voor.

Ongunstige startsituatie is voorbode voor meer wisselingen in sociaaleconomische statussen

Doordat werkenden relatief immobiel zijn, is het interessant om te kijken naar de carrières op basis van de baan aan het begin van volgperiode. De personen die aan het begin van de volgperiode geen werknemer (meer) zijn, hebben bijvoorbeeld duidelijk moeite om weer een plek op de arbeidsmarkt te veroveren. De gemiddelde lengte van de langste periode als werknemer is minder dan de helft van die van werknemers met deeltijd- of voltijdbanen. Wél is deze groep veel vaker dan gemiddeld zelfstandige. De groep kent ook de hoogste mobiliteit: 90% wisselt in de ruim vijf jaar van de volgperiode minimaal een keer van sociaal-economische status of baan. Gemiddeld ligt dit aantal nog veel hoger, met bijna drie transities tussen sociaal-economische statussen en anderhalve transitie tussen banen als gemiddelde. De werkenden met kleine banen wisselen relatief vaak van baan (2 baan-baan-transities) en, afgaande op de gemiddeld kortere duur van de lengte van de langste periode als werknemer, maken ook vaker periodes mee waarin zij geen werknemer zijn. Deeltijdwerkers hebben wat dat betreft stabielere carrières, maar zijn nog steeds mobieler dan werknemers met voltijdcarrières. Een baan in de uitzendsector is, net als een kleine baan, bijna een garantie voor dynamiek; hier vinden we het hoogste aantal baan-baan-transities.

Weinig mobiliteit in bouw en overheidssector, veel in uitzendsector

Een interessant verschil met de personen met kleine banen is dat personen met een baan in de uitzendsector gemiddeld langer een uitkering ontvangen. Het minst mobiel zijn personen die werken in de sectoren 'Nijverheid (geen bouw) en energie' of 'Overheid, onderwijs en zorg'. De laatstgenoemde sector biedt behoorlijk meer baanzekerheid (personen met een baan in de nijverheid hebben langere periodes waarin zij afhankelijk zijn van een uitkering). Een uitzendcontract blijkt, wat betreft carrièrekenmerken, fors onder te doen voor een contract op oproepbasis: personen met een uitzendcontract hebben fors kortere periodes als werknemer, langere periodes in een uitkering en zijn veel vaker (gedwongen) mobiel. Verder is het een interessant gegeven dat personen die in kleine bedrijven werken vaker voor zichzelf beginnen en vaker mobiel zijn dan personen die in grote bedrijven werken. Dit kan natuurlijk deels noodgedwongen kan zijn, doordat kleine bedrijven vaker failliet gaan; de gemiddelde duur in een uitkering of de sociaal-economische status 'Overig' is ook langer.

Jongeren lopen achterstand in, opleiding van belang

Aan het eind van de volgperiode is niet meer dan 80 % van de werkenden nog steeds werknemer (zie bijlagentabel E.5-E.6). Vrouwen hebben nog steeds vaker meerdere banen dan mannen, maar hierdoor is wel een hoger percentage van de vrouwen werknemer. Waar de jongeren aan het begin van de volgperiode vaak nog meerdere banen hadden om in hun levensonderhoud te voorzien, is het percentage met meerdere banen nu het gemiddelde genaderd. In de volgperiode is vijf procent van de 15-35-jarigen overig actief (meestal zelfstandig) geworden, bijna vijftig procent van de 55-plussers is inmiddels niet meer actief op de arbeidsmarkt (vaak met pensioen, soms zonder inkomen). Daarnaast speelt opleidingsniveau een belangrijke rol: 16% van de personen zonder startkwalificatie heeft aan het eind van de volgperiode een uitkering als belangrijkste inkomensbron.

Stapeling van kleine banen

Wat betreft de kenmerken van banen aan het begin van de volgperiode is ook een aantal interessante opmerkingen te maken. Personen met kleine banen voelen vaker de noodzaak om meerdere banen te gaan vervullen, óf zaten aan het begin van de volgperiode al dichtbij hun pensioensleeftijd (en werkten daarom wellicht al minder). In beide sociaal-economische statussen is deze groep aan het eind van de volgperiode ruim vertegenwoordigd. De overheid blijkt de werkgever met de grootste baanzekerheid: slechts 3,4% (veruit het laagste percentage) van de werkenden die hier aan het begin van de volgperiode werkzaam was ontvangt aan het einde van de volgperiode een uitkering. Werkenden met een uitzendcontract zijn relatief vaak getroffen door de crisis: 18% van de personen met een uitzendcontract aan het begin van de volgperiode, hebben aan het einde een uitkering. Ook hier blijkt weer het grote

verschil met het contract van oproepkracht: het percentage uitkeringsontvangers in deze groep is slechts licht bovengemiddeld.

Leeftijd een belangrijke voorspeller van mobiliteit

Kortom, vooral leeftijd is een belangrijke voorspeller van mobiliteit: jongere werknemers zijn vaker uitzendkracht en vaak nog bezig met hun plek op de arbeidsmarkt te vinden, waardoor deze groep de meeste dynamiek vertoont. Verder zijn de werkenden over het algemeen een stabiele groep. Bijna de helft van de personen blijft gedurende de volledige volgorperiode van iets meer dan vijf jaar in exact dezelfde situatie. Een ander soort bestendigheid zien we helaas ook aan de onderkant van de groep: zij die buiten de boot vallen, hebben moeite om weer een voet tussen de deur te krijgen (zeker wanneer ze gedurende langere tijd inactief zijn, zie ook paragraaf 4.4).

4.3 Carrières van schoolverlaters

Schoolverlaters wonen vaak thuis, vooral in niet stedelijke regio's, en een groot deel heeft geen diploma of startkwalificatie

Volgens onze definitie tellen we op 1 oktober 2006 ruim 80 duizend schoolverlaters in dat jaar. Een overzicht naar achtergrondkenmerken naar mate van stedelijkheid is te vinden in de bijlagentabel F.1. Van de schoolverlaters is 76% autochtoon, 87% in de leeftijd tussen 15-25 jaar en woont 67% nog thuis. Kijken we naar het hoogste gevolgde onderwijs dan heeft eenderde geen startkwalificatie. Kijken we naar het behaalde diploma dan heeft 45% geen diploma behaald. De achtergrondkenmerken naar mate van stedelijkheid volgen een verwacht patroon. Schoolverlaters in steden zijn vaker allochtoon, iets ouder en vormen vaker een eenspersoonshuishouden of vormen al een paar zonder kinderen. Daar waar in stedelijke regio's 46% van de schoolverlaters thuiswoont, is dit percentage in niet stedelijke gebieden 85%.

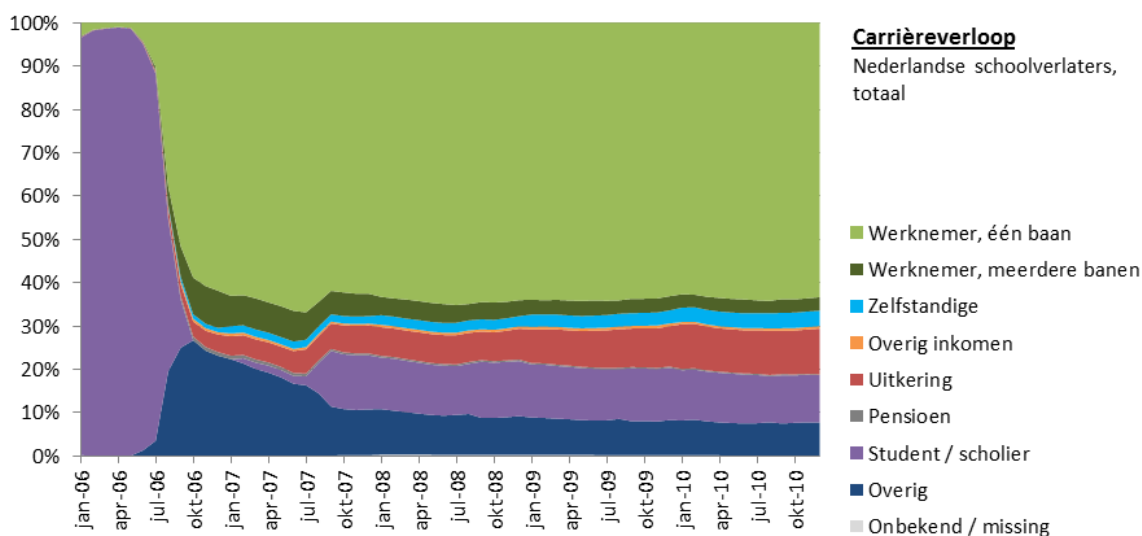
Een kleine 7 op de 10 heeft werk, maar wel verschillen naar opleiding, etniciteit en huishoudenssituatie

Grafiek 2 laat het carrièreverloop zien van alle schoolverlaters die op 1 oktober 2006 zijn geselecteerd. In de bijlagegrafieken F.1 – F.6 zijn deze grafieken weergegeven voor verschillende opleidingsniveaus. Op 1 oktober 2006 heeft 67% van de schoolverlaters één of meerdere banen (zie bijlagentabel F.2). Opvallend is dat ongeveer 10% van de schoolverlaters na één jaar de studie weer oppakt. Laag opgeleiden (zonder startkwalificatie) hebben in verhouding minder werk en vaker een uitkering dan middelbaar en hoger opgeleiden. Ook allochtonen en eenouderhuishoudens participeren in verhouding weinig op de arbeidsmarkt. Schoolverlaters in weinig tot niet stedelijke gebieden hebben in verhouding vaker één of meerdere banen dan in stedelijke regio's.

In stedelijke gebieden meer beweeglijke carrières

Carrières van schoolverlaters zijn het meest beweeglijk in (zeer) stedelijke gebieden (zie bijlagentabel F.3). Gemiddeld maken schoolverlaters 2,3 transitie's door tussen sociaaleconomische statussen, maar in zeer stedelijke regio's ligt dit gemiddelde op 2,5 en in niet stedelijke gebieden op 1,9. Kijken we alleen naar de baan-baan wisselingen dan zijn er nauwelijks verschillen in carrières van schoolverlaters naar mate van stedelijkheid. Het lijkt er ook op dat in plattelandsgebieden minder vaak van sector wordt gewisseld, hoewel de verschillen klein zijn.

Grafiek 2: Carrièreverloop schoolverlaters naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2010. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Laag opgeleiden wisselen vaker van sociaaleconomische status, maar blijven in de regio

Carrières van laag opgeleiden kenmerken zich door gemiddeld meer transities (3,1) dan hoog opgeleiden (1,5). Daarenboven wisselen schoolverlaters gemiddeld 2,5 keer van baan maar hier is juist het onderscheid tussen laag en hoog opgeleiden gering. Wel zijn er verschillen in de aard van de wisselingen: lager opgeleiden wisselen vaker van sector maar minder vaak van regio dan hoger opgeleiden. Het verschil tussen laag en hoog opgeleiden zit kortom niet in de baanwisselingen, maar eerder in de wisselingen in andere statussen.

Voor hoog opgeleiden geldt een gemiddelde werkperiode van 39 maanden, voor laag opgeleiden een gemiddelde van 24 maanden. Dat lage gemiddelde komt enerzijds voor rekening van een hogere werkloosheid (gemiddeld 5 maanden uitkering voor laag opgeleiden, 1,8 voor middelbaar en 1 voor hoog opgeleiden), anderzijds doordat lager opgeleiden (en ook middelbaar opgeleiden) vaker dan hoger opgeleiden weer naar school terug gaan (gemiddeld 5 maanden voor laag opgeleiden en 6,3 voor middelbaar opgeleiden, tegenover 0,6 voor hoger opgeleiden). Hoger en middelbaar opgeleiden hebben minder tijd nodig tot de eerste baan (beide 1,6 maanden) dan lager opgeleiden (3,3 maanden).

Schoolverlaters uit plattelandregio's hebben meer stabielere carrières, minder uitkeringen en sneller werk

En dat vinden we ook wanneer we kijken naar de stabiliteit van sociaaleconomische statussen. Schoolverlaters hebben over de hele periode van 51 maanden gemiddeld 30 maanden werk. In plattelandregio's ligt dit hoger (33,5) dan in zeer stedelijke gebieden (27,8). Opvallend is ook dat het gemiddelde aantal maanden dat men een uitkering heeft in plattelandgebieden ook lager ligt (2,9) dan in stedelijke gebieden (3,4), daar staat tegenover dat gemiddeld genomen schoolverlaters meer maanden weer terugkeert naar school (4,8 maanden in zeer stedelijke gebieden tegenover 3,8 in plattelandregio's. In plattelandgebieden heeft een schoolverlater ook sneller werk: de gemiddelde tijd die nodig is om voor de eerste keer werk te krijgen ligt op 1,9 maanden tegenover 2,6 maanden in zeer stedelijke gebieden.

Dynamische carrières leiden niet to meer succes; carrière-, opleidings- en persoonskenmerken grotere invloed dan kenmerken eerste baan

Carrièrepaden die zich kenmerken door meer dynamiek en dus meer wisselingen van statussen leiden niet tot meer succes aan het einde van de volgperiode (zie bijlagetabel F.5). Ook het type 'start'baan blijkt van geringe invloed (zie bijlagetabel F.6). Hoewel starten in de uitzendsector gecorreleerd is met een kleinere kans om aan het eind van de periode werknemer te zijn, valt het belang van deze variabele in het niet bij de

invloed van carrière-, opleidings- en persoonskenmerken. Wat wel lijkt bij te dragen, vooral voor laag opgeleiden, zijn baan-baan wisselingen onder meer tussen sectoren. Verder geldt dat hoe langer het aantal maanden dat men werk heeft gehad, hoe hoger de kans om aan het einde van de periode werk te hebben. Omgekeerd geldt dat langere uitkeringsperioden niet aan succes bijdragen. Eenmaal van de arbeidsmarkt uitgesloten is het lastig om weer toegang te krijgen.

Ten opzichte van matig stedelijke gebieden is de kans op succes vooral voor middelbaar en hoger opgeleiden, en gecontroleerd voor achtergrondkenmerken, in (zeer) sterk stedelijke gebieden in verhouding laag. Wel geldt dat wanneer men werk heeft het salaris hoger ligt dan elders.

4.4. Carrières van inactieven

Inactieven bestaan uit vele groepen

Omdat inactiviteit duidelijk verschillende achtergronden kan hebben, onderscheiden we voor de inactieven binnen de selectie een aantal 'groepen'. Hierbij volgen we grofweg de indeling die het TNO en CBS in 2010 hanteerden (zie tabel 8).²⁶ Als eerste werden alle 55+-ers die binnen de selectie vielen geselecteerd, de overige categorieën zijn onderling uitsluitend. Opvallend is het grote aandeel personen dat 55 jaar of ouder is. Hoewel de indeling in groepen dit deels in de hand werkt, zal verderop blijken dat dit een zeer coherente groep is, en dat deze een duidelijk ander carrièrepad bewandelt dan andere groepen.

Tabel 8: Categorieën inactieven.

	Definitie	Aandeel landelijk
Kortstondig werklozen	Minder dan een jaar niet actief geweest en heeft in oktober 2006 WW of bijstand als belangrijkste inkomensbron	2 %
Langdurig werklozen (WW)	Een jaar of meer niet actief geweest en heeft in oktober 2006 WW als belangrijkste inkomensbron	3 %
Langdurig werklozen (bijstand)	Een jaar of meer niet actief geweest en heeft in oktober 2006 bijstand als belangrijkste inkomensbron	12 %
Ziekte, arbeidsongeschiktheid, overige sociale voorzieningen	Heeft in oktober 2006 een uitkering i.h.k.v. ziektewet, arbeidsongeschiktheid of een andere sociale voorziening	15 %
Oudere (55+)	Is in oktober 2006 55 jaar of ouder	37 %
Ouders met kinderen	Heeft in oktober 2006 geen inkomensbron, en heeft thuiswonende kinderen onder de 18 jaar	14 %
Overig	Overige inactieven	17 %

Vrouwen, ouderen en laag opgeleiden zijn oververtegenwoordigd

Relatief gezien zijn er veel vrouwelijke inactieven (69%), hetgeen te verklaren is vanuit de selectie van de populatie: niet alleen personen die een uitkering ontvangen, maar ook ouders van thuiswonende kinderen en (niet-werkende) partners van kostwinnaars maken deel uit van de selectie (zie bijlagentabel G.1). Dit blijkt ook uit de verdeling over de groepen; van de 55-plussers is 68 % vrouwelijk, en van de ouders met thuiswonende kinderen is dit zelfs 92%. Ook opleidingsniveau heeft een duidelijke invloed op de kans om inactief te zijn. Slechts 7% van de inactieven heeft een hogere of wetenschappelijke opleiding. Hoewel hierbij aangetekend moet worden dat van 48% van de inactieven het opleidingsniveau onbekend is, weten we dat zich relatief veel laagopgeleiden in deze groep bevinden.

²⁶ CBS/TNO (2010). Alle Hens Aan Dek: niet-werkenden in beeld gebracht. Den Haag.

Verschillende samenstellingen in verschillende regio's

Tabel 9 laat zien dat in oktober 2006 bijna alle consortiumgemeenten een bovengemiddeld aandeel van de inactieven langdurig werkloos en bijstandsontvanger is. Hoewel de aandelen vergelijkbaar zijn met het landelijk gemiddelde, zijn er in het Noorden, Oosten en Zuiden van het land hogere aandelen ouderen.

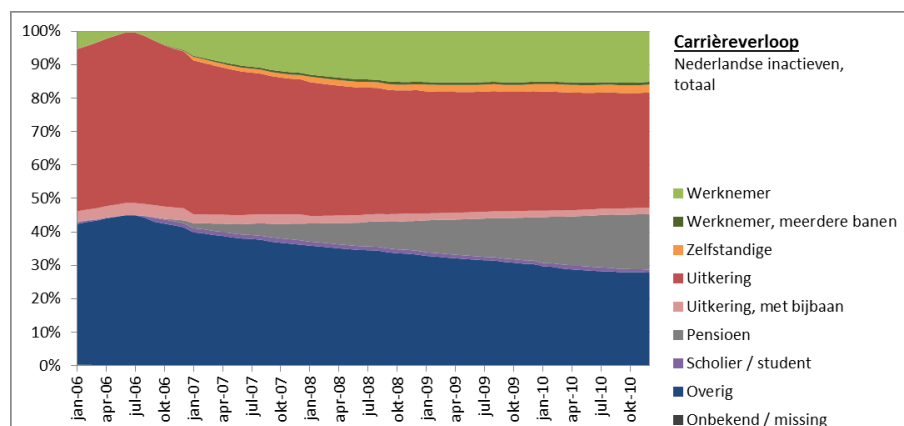
Tabel 9: Omvang en verdeling categorieën inactieven op 1 oktober 2006, voor Nederland en consortiumgemeenten.

Totaal:	NL	A'dam	R'dam	Den Haag	Eindhvn.	Emmen	Almelo	P Gron.
Aantal (x 1000)	1.273	77	62	42	18	10	7	52
Kortstondig werkloos	2 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Langdurig werkloos (WW)	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	3 %	3 %
Langdurig werkloos (Bijstand)	12 %	25 %	28 %	20 %	15 %	12 %	17 %	16 %
Ziektewet, AO, en overige	15 %	14 %	10 %	15 %	18 %	16 %	17 %	14 %
Oudere (55+)	37 %	26 %	27 %	28 %	33 %	37 %	34 %	36 %
Ouders met kinderen	14 %	10 %	12 %	14 %	12 %	13 %	12 %	12 %
Overig	17 %	19 %	17 %	19 %	16 %	15 %	14 %	16 %

Inactiviteit is een erg bestendige status

Grafiek 3 laat het carrièreverloop zien van alle inactieven die op 1 oktober 2006 zijn geselecteerd. In de bijlagegrafieken G.1 – G.6 zijn deze uitgesplitst voor de verschillende groepen inactieven. De carrièreverloopgrafieken tonen een relatief stabiel beeld, waarbij ongeveer 15% binnen twee jaar uitstroomt naar werk of zelfstandige wordt (zie bijlagegrafieken G.1-G.6). Een ongeveer even grote groep is aan het eind van de volperiode uitgestroomd naar (pre)pensioen, maar het gros van de personen blijft inactief. Wat dat betreft lijkt inactiviteit een erg bestendige status voor iedereen die in een periode van zes maanden er minstens drie niet gewerkt heeft.

Grafiek 3: Carrièreverloop alle inactieven naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011 Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Hoe korter inactief, hoe beter

Gelukkig zijn er groepen die de weg naar de arbeidsmarkt weer weten terug te vinden. Van de personen die minder dan een jaar niet actief zijn geweest, is 50% aan het einde van de volperiode weer actief op de arbeidsmarkt. Een eigen bedrijf wordt door deze groep ook vaak aangewend om weer in het eigen inkomen te voorzien. Opvallend is het dat de piek van arbeidsmarktdeelname in oktober 2008 ligt, maar dat daarna een deel haar pas-verkregen positie weer verliest. Bij de langdurig werklozen is een duidelijk onderscheid te maken tussen hen die in oktober 2006 nog een WW-uitkering ontvangen, en zij die dan afhankelijk zijn van de bijstand. Deze laatste groep vindt de weg naar de arbeidsmarkt duidelijk minder

vaak terug: aan het eind van de volgperiode is 70% nog steeds afhankelijk van een uitkering. Het carrièreverloop van de langdurig werklozen die nog een WW-uitkering ontvangen lijkt meer op dat van de kortstondig werklozen, hoewel de uitstroom naar inactiviteit zonder inkomensbron in deze groep hoger ligt.

Inactiviteit hardnekkig voor zieken en arbeidsbeperkten, ouderen vinden nauwelijks de weg terug.

Zoals wellicht te verwachten viel, is inactiviteit zeer bestendig voor de groep die afhankelijk is van een uitkering in het kader van ziektewet, arbeidsongeschiktheid of een andere sociale voorziening. Het aandeel van de 55-plussers dat de weg terug naar de arbeidsmarkt terug weet te vinden is zeer klein ($\pm 3\%$), terwijl 40% aan het einde van de volgperiode met (pre)pensioen is. Een deel ($\pm 20\%$) van de ouders van kinderen onder 18 jaar wordt na verloop van tijd weer werknemer, maar uitstroom naar zelfstandigheid of een uitkering komt ook voor.

Het beeld dat zich opdringt bij het analyseren van de carrièreverloopgrafieken, namelijk van bestendige inactiviteit, blijkt ook bij het nader bekijken van de kenmerken van carrières. Van de in totaal 51 maanden van de volgperiode, worden er door de inactieven gemiddeld slechts 6 gewerkt. De inactieven die ooit weer werknemer worden, hebben gemiddeld 13 maanden nodig om deze status te bereiken. Gemiddeld worden er 1,5 transities tussen sociaal-economische statussen gemaakt: beduidend lager dan het aantal transities dat schoolverlaters doorgaat, maar hoger dan de 0,8 transities van werkenden. Door het lage aandeel inactieven dat überhaupt ooit weer werknemer wordt (27 %), ligt het aantal baan-baan-transities (gemiddeld 0,3) ook bijzonder laag.

Kortstondig werklozen werken vaker, bijstandsgerechtigden vaker en langer uitkering

De achtergrond van inactiviteit blijkt een invloed te hebben op het verloop van de carrière. Kortstondig werklozen zijn gemiddeld 19 maanden achtereen werknemer. Voor langdurig werklozen met WW bedraagt dit aantal 16, en voor de andere onderscheiden groepen ligt dit aantal rond het gemiddelde of lager. Bij zowel de kortstondig werklozen als de langdurig werklozen met een WW-uitkering komt overigens ook (met een gemiddelde langste periode van respectievelijk 17 en 19 maanden) ongeveer evenveel uitkeringsafhankelijkheid voor. Beide groepen hebben gemiddeld meer dan twee transities tussen sociaal-economische statussen en ongeveer een baan-baan-transitie; een beweeglijke groep dus. Voor langdurig werklozen in de bijstand en de groep die afhankelijk is van een uitkering volgens de ziektewet, arbeidsongeschiktheid of een andere sociale voorziening is de uitkering gedurende de volgperiode de belangrijkste bron van inkomsten. De bijstandsgerechtigden hebben wel veel beweeglijker carrières dan groep 'Ziektewet en arbeidsongeschiktheid'; voor deze groep is de werkloosheidssituatie het bestendigst. Zoals verwacht is de gemiddelde duur van de langste periode als werknemer of zelfstandige kort en zijn er weinig transities tussen sociaal-economische statussen. Het aantal baan-baan-transities is bijna nihil, wat deels te wijten valt aan het geringe aantal personen dat werknemer wordt (en dus baan-baan-transities kan hebben). Echter, ook als we hier rekening mee houden, is het aantal baan-baan-transities van de ouderen laag. De groep ouders met thuiswonende kinderen, tenslotte, heeft het langst nodig om werk te vinden en heeft de gemiddeld langste aaneengesloten periode in de categorie 'Overig'.

Wat betreft de persoonskenmerken zijn er weinig verrassingen: jongeren weten makkelijker een plek op de arbeidsmarkt te veroveren (de school-naar-werk-transitie staat erom bekend grillig te verlopen, dus werkloosheid is minder schadelijk voor het verloop van de carrière), en hebben de beweeglijkste carrières. Onder allochtonen is de afhankelijkheid van uitkeringen groter, net als voor inactieven zonder startkwalificatie.

Meer oudere inactieven in perifere regio's, langere uitkeringsafhankelijkheid in steden

Net zoals bij de schoolverlaters, zijn er ook bij de inactieven verschillen te ontdekken naar mate van stedelijkheid van de woonplaats aan het begin van de volgperiode. Echter, de groep inactieven is minder homogeen dan de groep Schoolverlaters. Van de inactieven in (zeer) sterk stedelijke gebieden valt ongeveer dertig procent onder de groep 55-plussers, terwijl zij in weinig tot niet stedelijke gebieden veertig

procent van de inactieven vormen. Doordat de terugkeer naar de arbeidsmarkt voor deze groep zeer moeilijk blijkt, drukt de grotere aanwezigheid van deze groep in de minder stedelijke gebieden een stempel op de resultaten naar stedelijkheid. Hierdoor is het ook logisch dat de gemiddelde langste periode als Werknemer korter wordt naarmate de stedelijkheid van de gemeente afneemt. De verschillen in gemiddelde lengte van de langste periode in een uitkering of in Overig zijn minder eenduidig te verklaren. Van inactieven in stedelijke gebieden is de gemiddelde langste periode in een uitkering langer dan van die in minder stedelijke gebieden, terwijl het omgekeerde geldt voor de sociaaleconomische status Overig.

Eén op de vijf is aan het einde van volgperiode actief op de arbeidsmarkt

Aan het einde van de volgperiode is 18 % van de inactieven werknemer of op een andere manier actief op de arbeidsmarkt. Ongeveer 35% heeft een uitkering als belangrijkste inkomensbron en 17 % is inmiddels met (pre)pensioen. In niet-stedelijke gebieden ligt het percentage werknemers en uitkeringsafhankelijken lager dan gemiddeld, maar is een hoger percentage met (pre)pensioen of valt onder de categorie Overig. Ook hier is het niet onlogisch om te vermoeden dat dit grotendeels temaken heeft met de achtergrond van inactiviteit (en dan met name het percentage ouderen in een regio): van deze groep is slechts 2% werknemer, terwijl 45% in de ruim vier jaar van de volgperiode met (pre)pensioen is gegaan. Dit bevestigt andermaal dat inactiviteit voor veel 55-plussers slechts beëindigd wordt door het ingaan van het pensioen. Hoewel 75% ergens in de totale duur van de volgperiode werknemer wordt, is 50% van de kortstondig werklozen aan het einde van de volgperiode ook werknemer. Blijkbaar is échte aansluiting moeilijk te vinden en valt, zelfs onder de kortstondig werklozen (die toch nog de meest directe aansluiting bij de arbeidsmarkt hebben), een groot deel van hen die op gegeven moment werk vindt toch weer buiten de boot. Ongeveer 33% van de kortstondig werklozen heeft (nog steeds of opnieuw) een uitkering als de belangrijkste inkomstenbron. Het verschil tussen langdurig werklozen met een WW- of een bijstandsuitkering is groot: waar 33% van de langdurig werklozen met een WW-uitkering aan het eind van de volgperiode een uitkering als belangrijkste inkomstenbron heeft, is dit percentage 69% voor hen met een bijstandsuitkering aan het begin van de volgperiode.

Invloed kenmerken eerste baan beperkt, vergeleken bij overige kenmerken

Voor de inactieven die ergens in de volgperiode de sociaaleconomische status werknemer bereiken (27% van de inactieven) geldt dat er niet een sector is die de kansen sterk vergroot: alle startsectoren presteren minder goed dan de (veilige) sector 'Overheid, onderwijs en zorg'. De negatieve invloed van de uitzendsector als startsector is wél relatief groot; een baan in deze sector biedt slechts zelden een meer definitief pad uit inactiviteit.

Al met al een somber beeld van kansen en beweeglijkheid

Deze paragraaf schetst een somber beeld van de kansen van inactieven en eigenlijk van een gebrek aan beweeglijkheid en kansen. Slechts 16% is aan het eind van de volgperiode werknemer, en de groepen waar het relatief goed mee gaat zijn niet groot. Ruim tien procent van de personen met een uitkering volgens de ziektewet of arbeidsongeschiktheid is aan het einde van de volgperiode werknemer en nog eens vijf procent heeft een bijbaan naast deze uitkering. In totaal is het percentage dat een uitkering als belangrijkste inkomstenbron heeft (en daarmee afhankelijk is van de staat), met ruim 15 procentpunt gedaald. Ondanks dat het percentage dat de weg terug naar de arbeidsmarkt terugvindt tegenvalt, zijn dit feiten die enigszins gerust moeten stellen.

Wie is succesvol?

Zoals ook eerder in dit rapport, hebben we succes omschreven als het onafgebroken werknemer zijn gedurende de laatste drie maanden van de volgperiode. In totaal is ruim 15% van de inactieven aan het eind van de volgperiode drie opeenvolgende maanden aan het werk. Zoals ook eerder zijn de verschillen naar achtergrond van inactiviteit groot. Carrièrekenmerken, maar ook andere achtergrondkenmerken spelen een belangrijke rol. Een direct pad naar succes blijkt niet te bestaan, het is juist een combinatie van factoren die de kans vergroot of verkleint.

Scholing en korte perioden van inactiviteit hebben positief effect, veel wisselingen in sociaaleconomische status niet

We hebben een model geschat op te achterhalen welke achtergrondkenmerken van inactieven de grootste invloed hebben op de kans om werknemer te worden (zie bijlagetabellen G.5 en G.6). Zoals we verwachten blijkt de lengte van de langste periode als werknemer van groot belang voor de kans op het vinden van een aansluiting met de arbeidsmarkt. Per maand die de langste periode als werknemer langer duurt, wordt de kans om aan het einde van de volgorperiode ook werknemer te zijn 0,11 keer groter. Scholing blijkt ook een positieve invloed te hebben op de kans om aan het eind van de volgorperiode werknemer te zijn, al is deze invloed beduidend kleiner. De tijd die wordt doorgebracht in een uitkering heeft zoals verwacht een negatieve invloed op de kans om werknemer te zijn aan het eind van de volgorperiode, net als het aantal transities tussen sociaal-economische categorieën en verhuizingen. Voor inactieven moeten deze vormen van 'flexibiliteit' dus niet gezien worden als een kans. Veeleer zijn ze een teken van verdere ontworteling, waarbij de verbinding met de (lokale) arbeidsmarkt verder verloren raakt.

Wanneer we de persoonskenmerken van inactieven bekijken in combinatie met de andere factoren, blijkt dat vrouwen aan het eind van de volgorperiode vaker werknemer zijn dan mannen. Leeftijd, een teken van ervaring, hangt positief samen met de kans om aan het eind van de volgorperiode werknemer te zijn, hoewel dit effect op hogere leeftijden (leeftijd kwadraat) afclakt. Allochtonen hebben minder vaak werk dan autochtonen. Opleiding blijkt een belangrijke determinant van de kans op werk, hoewel het verschil tussen een hoge en een middelbare opleiding groter is dan tussen het niet-hebben van een startkwalificatie en een middelbare opleiding. Alleenstaanden worden het minst vaak werknemer, alle andere huishoudenssituaties scoren beter. Vooral inactieven in eenoudergezinnen en thuiswonende kinderen vinden relatief vaak werk, in vergelijking met deze groep alleenstaanden.

Na de carrièrekenmerken heeft de achtergrond van de inactiviteit de grootste correlatie met de kans om aan het eind van de volgorperiode werknemer te zijn. Omdat er een sterke onderline correlatie is tussen lidmaatschap van een groep en het vóórkomen van carrièrekenmerken, is het moeilijk om een inschatting te maken van het precieze gewicht van lidmaatschap van een bepaalde groep. Echter, het is overduidelijk dat vergeleken bij de 55-plussers iedere andere groep significant vaker werknemer is aan het eind van de volgorperiode.

Stedelijkheid heeft weinig invloed

De stedelijkheid van de woongemeente blijkt slechts weinig tot geen invloed te hebben op de kans om werknemer te zijn aan het eind van de volgorperiode. Dit bevestigt wat we eerder al schreven: dat verschillen naar stedelijkheid in geval van de inactieven te maken heeft met het voorkomen van bepaalde typen inactieven en niet zozeer met regionale kenmerken.

De analyses hebben we ook herhaald voor individuen binnen groepen. Uit deze analyses bleek dat er geen grote verschuivingen plaatsvonden: hoewel de sterkte van verbanden soms wijzigde, hadden de verbanden dezelfde richting. Dit geeft aan dat, hoewel de verschillen in carrièrepatronen tussen verschillende groepen groot zijn, de effecten van determinanten voor iedere groep vergelijkbaar zijn.

5. Samenvatting en aanknopingspunten voor beleid

5.1. Samenvatting

De vraag is wat we kunnen leren van de patronen in baan- en werknemersdynamiek en de individuele carrièrepatronen. Dat de arbeidsmarkt flexibiliseert en dat arbeidsrelaties vluchtiger worden is alom bekend. De snel veranderende en globaliserende economie dwingt bedrijven om zich snel te kunnen aanpassen in productie en arbeidsinzet. We kunnen vaststellen dat deze aanpassingsprocessen op de arbeidsmarkt zich grotendeels autonoom voltrekken en voor een belangrijk deel buiten de invloedssfeer van lokale overheden plaatsvinden.

Aanpassingsprocessen verlopen langs verschillende kanalen

In de basis vindt deze aanpassing plaats via de creatie en vernietiging van banen en de in- en uitstroom van werknemers. Baandynamiek is meer de resultante van economische processen, daar waar werknemersdynamiek veel meer een uiting is van personeelsbeleid, bedrijfsherstructurering en concurrentie tussen werknemers. Wanneer beide veel voorkomen, de baan- of werknemersreallocatie, kunnen we spreken van een hoge arbeidsmarktdynamiek. De personeelsdynamiek (zogenaamde churning), dat wil zeggen dat deel van de werknemersreallocatie waarbij in feite de baandynamiek constant wordt gehouden, is strikt genomen de meest zuivere indicator van arbeidsmarktdynamiek.

De periode 2006-2011 is in zoverre een bijzondere periode dat deze gekenmerkt wordt door een van de meest ernstige economische crises die de wereldeconomie heeft geteisterd. De aanpassing via de banenmarkt heeft daarbij voornamelijk plaatsgevonden via een daling van de baancreatie en minder via baanvernietiging. Verder blijkt dat deze baanreallocatie niet in alle sectoren en regio's even hoog is. De zakelijke en financiële dienstverlening, de ICT en de Energie kenmerken zich vooral door een hoge baanreallocatie. Regionaal valt vooral op dat de baanreallocatie in de meer perifere gebieden hoog is en niet in het bijzonder de stedelijke kernzones. Omdat baandynamiek één van de bouwstenen is van werknemersdynamiek volgt de werknemersdynamiek een vergelijkbaar patroon. Niettemin voegt de groot- en detailhandel zich bij de eerdergenoemde sectoren die zich kenmerken door een hoge werknemersdynamiek. Regionaal gezien wordt het beeld fragmentarisch aangezien zich nu ook meer stedelijke kernzones bij de eerder genoemde perifere regio's voegen. Kijken we alleen naar de opgeschoonde werknemersdynamiek (de dynamiek wanneer wordt gecontroleerd voor de baandynamiek: de churning) dan is de in- en uitstroom van werknemers vooral hoog in de groot- en detailhandel, logies & maaltijden en de overige zakelijke dienstverlening (waaronder de schoonmaakbranche). Regionaal verschuift het beeld naar de meer stedelijke regio's als de plekken waar ongeacht de baandynamiek de in- en uitstroom van werknemers hoog is.

Arbeidsmarktdynamiek verloopt dus op geaggegeerd niveau langs verschillende regionale kanalen die ieder zijn eigen achtergrond en specifieke samenstelling hebben zoals omzetsdaling en groei, faillissement of oprichting, sectorstructuur, personele aanpassingen in bedrijven en flexibele arbeid.

Dynamiek van uitersten

Het beeld dat de arbeidsmarkt steeds dynamischer wordt, met meer baanwisselingen, vluchtiger arbeidsrelaties kunnen we niet bevestigen of ontkrachten. Dat was ook niet het doel van de studie. We kunnen wel de keerzijde benoemen, namelijk dat van de ruim 2,4 mln. bedrijven in de periode 2006-2011 vier op de tien bedrijven geen enkele vorm van werknemersdynamiek laat zien. In zeer sterk stedelijke regio's loopt dat zelfs op tot 64%. Min of meer gesloten sectoren zijn opnieuw de zakelijke en financiële dienstverlening, ICT en verhuur en handel in onroerend goed. Dat wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de kleinere bedrijven die zich in deze sectoren bevinden. Deze kleinere bedrijven verklaren vermoedelijk ook waarom juist in (sterk) stedelijke gemeenten zich kenmerken door een hoog

aandeel bedrijven met maximale dynamiek. Stedelijke regio's hebben met andere woorden twee gezichten: enerzijds veel, vooral kleinere bedrijven waar niets gebeurt, anderzijds bedrijven waar juist het maximale gebeurt. De uitzendsector is in lijn met de verwachtingen de sector waar zich de meeste arbeidsdynamiek voordoet.

Bedrijfskenmerken wegen zwaar

Bedrijfskenmerken wegen zwaarder bij de in- en uitstroom van werknemers dan de sector waarin het bedrijf zich bevindt. Grotere bedrijven, 'jonge' bedrijven en bedrijven met meer parttime functies kennen een grotere in- en uitstroom van werknemers. Bedrijven met in verhouding veel oudere werknemers kenmerken zich juist door meer stabiliteit en weinig dynamiek.

Ouderen minder mobiel dan jongeren

De leeftijd van werkenden en de leeftijdsopbouw van werknemers in bedrijven is wellicht de belangrijkste graadmeter voor dynamische patronen op de arbeidsmarkt. Oudere werknemers zijn veel minder mobiel, hebben vaak vaste arbeidscontracten en maken nauwelijks baan-baan transitie vergeleken met jongeren. Daar waar jongere werknemers over de periode 2006-2011 gemiddeld meer dan twee keer van baan wisselen, ligt dit aantal bij 55-plussers op 0,35. Opvallend is kortom hoe weinig mobiel (oudere) werkenden zijn.

Er doemt zich voor het eerst het beeld op van insiders versus outsiders op de arbeidsmarkt; heeft men eenmaal een vaste, voltijdsbaan dan wordt deze nauwelijks meer verlaten. Het minst mobiel zijn personen die werken in de sectoren 'Nijverheid (geen bouw) en energie' of 'Overheid, onderwijs en zorg'. Daar tegenover wisselen werkenden met kleine banen relatief vaak van baan (2 baan-baan-transities) en, afgaande op de gemiddeld kortere duur van de lengte van de langste periode als werknemer, maken zij ook vaker periodes mee waarin zij geen werknemer zijn.

Kwetsbare groepen

Opleiding heeft een nauwe relatie met de dynamiek in carrièrepatronen. Carrières van lageropgeleiden, of het nou gaat om werkenden, schoolverlaters of inactieven, kenmerken zich door meer transitie, korte perioden in werk, langere perioden in uitkering en meer baan-baan transitie. Voor hogeropgeleiden geldt het omgekeerde beeld. Voor deze laatste groep is veel meer stabiliteit de norm, daar waar arbeidsrelaties van lageropgeleiden vluchtiger zijn en niet zonder meer leiden tot een succesvolle uitkomst.

Eenzelfde beeld kunnen we schetsen van allochtonen ten opzichte van autochtonen. Allochtonen zijn kwetsbaarder en maken veel meer transitie gedurende de carrière. In termen van gezinssituatie blijkt dat stabiele huishoudens, dat wil zeggen paren en paren met kinderen, ook stabielere sociaal-economische carrières doormaken. Eénoudergezinnen laten twee uitersten zien. Werkende éénoudergezinnen behoren tot een middengroep als het gaat om de langste periode als werknemers, maar zodra ze uitvallen naar inactiviteit is de kans dat ze weer een toegang vinden naar de arbeidsmarkt klein. Deze conclusie geldt ook voor ouderen. Bij de werkenden hebben we al gezien dat ouderen voor het overgrote deel vaste arbeidsrelaties hebben en weinig mobiliteit kennen, zodra ze echter uitvallen is de kans dat men weer de weg terug vindt klein.

Startsectoren

Ook de startsector van de eerste baan is van belang. Werknemers met een uitzendcontract in de startituatie kennen fors kortere periodes als werknemer en langere periodes in een uitkering. Ze zijn daarnaast veel vaker (gedwongen) mobiel. Iets minder dan een derde van de inactieven start in een baan in de uitzendsector tegenover 8% gemiddeld voor Nederland. In steden als Rotterdam, Den Haag en Almelo liggen deze percentages rond de 40%. De verklarende analyses echter zien dat starten in de uitzendsector niet bijdraagt aan het hebben van werk aan het einde van de volgperiode. Dat een startbaan ook een positieve invloed kan hebben blijkt uit het feit dat wanneer de eerste baan in de overheids- of zorgsector

wordt gevonden dit positief bijdraagt aan een succesvolle uitkomst. Inactieven komen echter in verhouding ten opzichte van andere Nederland minder in deze startsectoren terecht.

Drie segmenten

Uiteindelijk resteert een beeld van een gesegmenteerde arbeidsmarkt in drie lagen. De eerste laag bestaat uit de stabiele werkende, vaak hoger opgeleide en wat oudere bevolking waarvan verreweg het overgrote deel vaste arbeidscontracten heeft en nauwelijks in beweging is. De tweede laag bestaat uit een groep beweeglijken, in verhouding lager opgeleid en vaker allochtoon, die al dan niet gedwongen wordt regelmatig van sociaal-economische status te wisselen, meerdere baan-baan transitieën doormaakt, afgewisseld met perioden van uitkeringsafhankelijkheid. De derde laag bestaat uit de langdurig werklozen en inactieven. Deze carrières kenmerken zich net als de werkenden enerzijds door gebrek aan beweging, anderzijds door de vluchtigheid van arbeidsrelaties.

Regionale patronen

De werknemersreallocatie (al dan niet gecontroleerd voor baanreallocatie: churning) liet regionale verschillen zien waarbij stedelijke regio's zich kenmerken door een hogere dynamiek. Deze verschillen vertalen zich ten dele in de individuele carrière dynamiek van werkenden, schoolverlaters en inactieven. In stedelijke regio's maken inactieven nauwelijks meer wisselingen van sociaal-economische statussen transitieën door, hooguit meer baan-baan transitieën. Schoolverlaters in stedelijke regio's daarentegen kennen wel meer sociaal-economische transitieën, maar nauwelijks meer baan-baan transitieën. Opvallend is verder dat zowel inactieven als schoolverlaters in stedelijke regio's gemiddeld minder lang aaneengesloten werken dan in plattelandsregio's en langer aaneengesloten uitkeringsafhankelijk zijn.

5.2. Aanknopingspunten voor beleid

Een dynamische arbeidsmarkt komt met kosten en baten. Daarbij worden de baten vaak benadrukt: bedrijven kunnen zich snel aan de omgeving aanpassen, werknemers kunnen in een flexibele arbeidsmarkt sneller een nieuwe baan vinden, er is een noodzaak en prikkel om te investeren in employability en er is het vergezicht dat werkloosheid eerder een tussenstadium is dan een permanent stadium van inactiviteit. De kosten liggen vooral in het verlies aan zekerheid, het welvaartsverlies en de vooralsnog ongelijke kansen tussen insiders en outsiders.

Veel van de aanknopingspunten van beleid liggen in aanpassing van landelijke instituties als ontslagrecht, sociale zekerheid en arbeidsrecht. Met de op 1 januari ingevoerde Wet Werk en Zekerheid probeert het Kabinet daarvoor een aantal bakens te verzetten door onder meer de rechtspositie van flexwerkers te versterken, ontslagrecht te vereenvoudigen en maximale duren van de WW te beperken maar tegelijkertijd transitievergoedingen te introduceren voor hen die naar andere werkgevers willen overstappen.

Onze studie laat drie zaken glashelder zien. In de eerste plaats dat zowel baan- en werknemersreallocatie regionaal verschillend uitpakken. We nemen aan dat dit het gevolg is van specifieke samenstellingseffecten in regio's zoals de sectorstructuur en de grootteklasse van bedrijven, maar vervolgonderzoek zal dit moeten uitwijzen. In de tweede plaats dat individuele carrières eveneens regionaal gekleurd zijn. Schoolverlaters in bijvoorbeeld stedelijke regio's kennen een dynamischer carrière met meer wisselingen in sociaaleconomische status dan in perifere regio's. In de derde plaats dat de startpositie van groot belang is voor de regionale uitkomsten op de arbeidsmarkt die we hebben getypeerd als een driedeling: de stabiele en zekere bovenlaag, de flexibele tussenlaag en de uitgesloten onderlaag. En omdat de startpositie regionaal verschilt, verschillen ook de regionale omvangen van deze driedeling.

Gemeenten hebben niet veel mogelijkheden om in wet- en regelgeving institutionele aanpassingen door te voeren. Wel zouden ze alleen of samen met andere gemeenten en in samenspraak met bedrijven, onderwijsinstellingen en UWV beleid kunnen voeren om de weerbaarheid van zowel de regio, de bedrijven

als individuele werkenden en werkzoekenden te vergroten. Daarvoor bestaan een aantal aanknopingspunten.

Benodigde vaardigheden – variëteit in scholingsarrangementen

Arbeidsmarktposities, -transities en -uitkomsten hebben belangrijke relaties met het behaalde onderwijs en de gevolgde scholing. Uit alle cijfers blijkt dat investeren in opleiding loont. Vooral de lagere opleidingsniveaus (zonder startkwalificatie) komen in verhouding vaker in minder gunstige loopbanen terecht, gekenmerkt door meer flexibiliteit en meer wisselingen in sociaaleconomische statussen, met minder succes aan het einde van de volgorperiode.

In een dynamische arbeidsmarkt is investeren in de weerbaarheid van werkenden en werkzoekenden van groot belang. Zij moeten bestand zijn tegen tegenslagen en makkelijk op de arbeidsmarkt alternatieven kunnen vinden wanneer (tijdelijke) dienstverbanden aflopen. De discussie daarover spitst zich toe op de vraag welke vaardigheden op de arbeidsmarkt in de 21^{ste} nodig zijn, en of mensen juist 'breed' moeten worden geschoold of juist heel 'vakmatig' om aan de vraag in specifieke beroepen te voorzien.²⁷ Wat het beste is, is in grote mate ongewis, zo constateert de Onderwijsraad (2014). Zij pleit er voor om de veerkracht van het onderwijs- en scholingssysteem te verbeteren onder meer door actief en gericht lokale en regionale initiatieven te stimuleren (combinaties van voortgezet en beroepsgericht onderwijs, sector- en kolomoverstijgende initiatieven, nieuwe onderwijsvormen voor jongeren en volwassenen).²⁸ Hier ligt de uitdaging om regionaal na te denken en arrangementen te verzinnen die de weerbaarheid van de beroepsbevolking maximaal vergroten.²⁹

Transitioneel beleid – faciliteren van combinaties en transities

Werken in een dynamische en flexibele arbeidsmarkt heeft gevolgen voor de levensloop. Tegelijk zorgen processen van individualisering en liberalisering er in toenemende mate voor dat mensen meerdere rollen en taken in de samenleving innemen: werk, stapeling van banen, (mantel)zorg, onderwijs. Participeren betekent combineren.³⁰ En dus volstaat niet meer de verantwoordelijkheid voor de eenmalige entree op de arbeidsmarkt via re-integratie of scholing. Of sectorale benaderingen van onderwijs, werk & inkomen en zorg. Het vraagt om risicomanagement, zowel van de zijde van werkzoekenden, bedrijven als van de overheid. Dit risicomanagement kan vorm krijgen via transitioneel beleid, dat wil zeggen beleid gericht op het faciliteren en combineren van wenselijke transities gedurende de arbeidscarrière. De verantwoordelijkheid houdt niet op wanneer een bijstandsgerechtigde aan het werk is geholpen, omdat de kans dat deze na drie maanden zich weer bij de gemeente meldt groot is. De verantwoordelijkheid houdt ook niet op wanneer een schoolverlater zijn diploma heeft gehaald, omdat pas dan de carrière met vallen en opstaan vorm krijgt. Transities tussen werk, uitkering, scholing en zorg moeten eerder als een productieve tussenperiode worden gezien waarin kan worden bijgeschoold, worden geïnvesteerd in noodzakelijke vaardigheden en randvoorwaarden of waarin zorgtaken worden verricht. Dit zou moeten worden gefaciliteerd. Een eenvoudig voorbeeld is dat dat gemeenten soepeler zouden moeten omgaan met vrijlatingsregelingen en administratieve verplichtingen voor herinschrijving voor uitkeringen na ontslag. Of soepeler omgaan met tegenprestaties bij het verkrijgen van een uitkering. Andere voorbeelden zijn scholingsvouchers die gedurende perioden van bijvoorbeeld inactiviteit kunnen worden ingezet.

²⁷ Onderwijsraad (2014). *Een eigentijds curriculum*. Den Haag; SER (2013). *Handmade in Holland: vakmanschap en ondernemerschap in de ambachtseconomie*. Den Haag: Berge, W. Van den, R. Daas, A.B. Dijkstra, T. Ooms & B. ter Weel (2014), *Investeren in skills en competenties: Een voorstudie voor programmering van onderzoek en beleid*, Den Haag: CPB.

²⁸ Onderwijsraad (2014). *Een onderwijsstelsel met veerkracht*. Den Haag.

²⁹ Edzes, A.J.E., R. Dorenbos en J. van Dijk (2015). Bouwstenen voor de regionale arbeidsmarkt. In: Dorenbos, R., Hafkamp, W. en J. van Hoorn. *De economische stad*. Den Haag: Platform31. www.kkshetlevendeboek.nl

³⁰ Vlasblom, J.D., P. van Echtelt en M. De Voogd-Hamelink (2015). *Aanbod van Arbeid 2014: Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: SCP.

Duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vraagt om arrangementen die combinaties van rollen en taken mogelijk maken en transities dit faciliteren.

Werkzekerheid – risicodeling en mobiliteit

Wanneer meer flexibilisering en dynamiek op de arbeidsmarkt zorgdraagt voor vluchtige arbeidsrelaties en kortdurende contracten, kunnen systemen van risicodeling en pooling soelaas bieden.³¹ De sterke groei van de uitzendsector is een uiting van de gewenste flexibele personele voorziening van individuele bedrijven. Maar dit levert voor de werkzoekende of werknemer nauwelijks meer zekerheid op. Toch zijn er voorbeelden waarin bedrijven aan pool-vorming doen waardoor ze enerzijds flexibel zijn in de personele voorziening, terwijl tegelijkertijd werknemers verzekerd zijn van werk zolang ze bereid zijn mobiel te zijn en binnen meerdere bedrijven hun arbeidscapaciteit aan te bieden. Binnen sectorale of branchegerichte arbeidspools kunnen met andere woorden de risico's worden gedeeld en tegelijkertijd werkzekerheid worden geboden. Nog beter is het wanneer aan dergelijke pools sectorale of branchegerichte arbeidspools scholingsarrangementen worden gekoppeld waardoor de kennis en kunde van werknemers op peil wordt gehouden.

Doelgroepen – prioritering van risico's

Het blijkt dat wanneer mensen eenmaal langdurig in inactiviteit belanden, de kansen om de weg naar actieve arbeidsparticipatie te vinden lastig is. Het voorkomen van 'afglijden' moet dan ook een hoge prioriteit hebben, bijvoorbeeld door prioriteit te leggen bij doelgroepen als jongeren, kortdurig werklozen en schoolverlaters.

5.3. Tot slot

De huidige dynamiek op de arbeidsmarkt laat drie gezichten zien: de stabielen, de beweeglijken en de inactieven. De omvang van deze groepen, de kenmerken van hun startsituaties, carrières en successen, verschillen per regio al naar gelang de specifieke samenstelling van sector-, bedrijfs- en individuele kenmerken. Vervolgonderzoek zal dit nader moeten uitwijzen. Het betekent in ieder geval dat landelijk beleid rond inclusiviteit en weerbaarheid alleen niet volstaat en dat regionale arrangementen voor duurzame inzetbaarheid noodzakelijk zijn.

³¹ Muffels, R. (2013). *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, TPEdigitaal, 7, 4, 79-98.

Bijlagen

A. Consortiumpartners

Dit onderzoek is financieel mogelijk gemaakt en begeleid door een consortium van partners.

Gemeente Amsterdam

Gemeente Eindhoven

Gemeente Den Haag

Gemeente Rotterdam

Gemeente Emmen

Gemeente Almelo

Uitvoeringsinstelling Werknemersverzekeringen (UWV)

Provincie Groningen

Platform 31

Rijksuniversiteit Groningen

B. Data, methodologie en definities

CBS microdata

Voor de analyses is gebruik gemaakt van de micro-bestanden van het CBS. Voor dit onderzoek zijn de volgende bestanden gebruikt.

Tabel B.1: Gebruikte CBS-microbestanden.

Bevolking	
GBAPERSOONTAB	Longitudinaal. Geslacht, geboortedatum, herkomst
GBAHUISHOUDENSBUS	Longitudinaal. Begin en einde geldigheid huishoudenssamenstelling, type huishouden, aantal personen in huishouden, aantal kinderen in huishouden
GBAADRESBUS	Longitudinaal. Begin en einde geldigheid adreshuishouding, adresnummer
ADRESGWBTAB	Koppelbestand. Adresnummer, Gemeente-, wijk- en buurtcode in geldende jaarindeling
Arbeidsmarkt	
SECMBUS	Longitudinaal. Begin en einde geldigheid sociaaleconomische status, dummy's sociaaleconomische status
BAANKENMERKENBUS	2006-2011. Begin en einde geldigheid baan en inkomstenverhouding, bedrijfsnummer baan, soort aanstelling
BAANSOMMENTAB	2006-2011. Aantal SV- en kalenderdagen baan in verslagjaar, fiscaal loon in verslagjaar, deeltijdfactor
BEBUS	2006-2011. Begin en einde geldigheid bedrijf (verslagjaar en totaal), sector (SBI 08), grootteklasse, gemeente hoofdvestiging
GEMSTPLBUS	2006-2011. Begin en einde geldigheid gemeentestandplaats, gemeentestandplaats
BAANVTVBUS	Longitudinaal koppelbestand. Begin en einde geldigheid volg-ID, volg-ID
Opleiding	
HOOGSTEOPLTAB	2006-2011. Hoogst gevolgde opleiding, hoogst behaalde opleiding, gewicht
(MBO/HBO/VO)_geslaagden	2005-2010. Kenmerken van diploma's van geslaagden
VO_exam	2005-2010. Kenmerken van diploma's van examenkandidaten

C. Verantwoording, tabellen en analyse macro-dynamiek

Verantwoording

Om macro-dynamiek, ofwel de in en uitstroom van werknemers, in beeld te brengen is op basis van de micro-bestanden een bedrijvenbestand gemaakt. Daarbij zijn we als volgt te werk gegaan.

1. Uit het banenbestand hebben we voor alle jaren de banen op 1 december geselecteerd omdat we voor die banen (bij benadering) weten waar het desbetreffende bedrijf gevestigd is
2. Aan het banenbestand zijn persoonsgegevens (geslacht, leeftijd, woongemeente) gekoppeld
3. Het banen/personenbestand bevat ook gegevens over de bedrijven zoals de omvang van het bedrijf en de sector
4. Bedrijfsvestigingen zijn gekoppeld aan locatiegegevens (1 vestiging per gemeente, locatie is deels door CBS gemaakte schatting)

Door de unieke combinatie van persoonsgegevens aan banen en bedrijven weten we het nodige over de samenstelling van de bedrijven. Zo weten we bijvoorbeeld het aandeel vrouwen binnen een bedrijf, de leeftijdsopbouw en dus het aandeel jongere werknemers of juist oudere werknemers binnen een bedrijf.

Door telkens twee opeenvolgende jaren te combineren wordt duidelijk welke werknemers binnen het bedrijf zijn gebleven, welke werknemers nieuw zijn gestart en welke werknemers zijn vertrokken bij een bedrijf. Om een beter idee te krijgen van de mobiliteit van werknemers hebben we een maat voor dynamiek op bedrijfsniveau ontwikkeld. Daarbij worden de werknemers die vertrekken in een bepaald jaar gemeten als aandeel van het totale aantal werknemers in het bedrijf op tijdstip t en worden de werknemers die instromen gemeten als aandeel van het totale aantal werknemers in het bedrijf op tijdstip $t+1$. Beide worden vermenigvuldigd met 0,5 waardoor de dynamiek binnen een bedrijf altijd minimaal 0 is (wanneer er tussen twee jaren niets verandert) en maximaal 1 (wanneer alle werknemers uit het eerste jaar zijn vertrokken en in het tweede jaar nieuw begonnen). Hieronder volgt een overzicht van tabellen die de samenstelling van de bedrijven en de dynamiek binnen die bedrijven tussen 2006 en 2011 weergeven.

Tabellen

Tabel C.1: Aantal bedrijven of vestigingen van bedrijven (maximaal 1 per gemeente) over de jaren 2006-2011, totaal, naar provincie en consortiumgemeente. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Totaal	478037	511174	495493	482972	455981	502892
Drenthe	11740	12978	12313	12085	11564	12656
Flevoland	9104	10099	9856	9724	9280	10162
Friesland	16867	18380	17367	17057	16369	18862
Gelderland	58637	62435	60524	59363	55876	60863
Groningen	12997	14821	13388	13005	12576	14323
Limburg	30775	32809	31258	30455	28786	31693
Noord-Brabant	76971	81581	79921	77599	72469	78598
Noord-Holland	83601	89150	86570	84051	79691	88304
Overijssel	29693	32177	31171	30533	28742	31140
Utrecht	37959	40744	39772	38878	36877	42266
Zeeland	10526	11148	10842	10656	10159	10971
Zuid-Holland	99167	104852	102511	99566	93586	103054
Amsterdam	24994	26715	26521	25867	25042	27962
Den Haag	11881	12627	12296	11932	11647	13029
Rotterdam	15841	16873	16601	16310	15404	16870
Eindhoven	6016	6313	6246	6072	5744	6244
Emmen	2631	2808	2745	2681	2556	2772
Almelo	1859	1988	1966	1967	1840	2003

Tabel C.2: Verdeling van bedrijven of vestigingen van bedrijven (maximaal 1 per gemeente), totaal over de jaren 2006-2011, naar grootteklasse, provincie, sector en mate van stedelijkheid. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	N	1	2-5	6-10	11-25	26-50	51-250	>250
	Abs.	In % van totaal						
Drenthe	10206	26,6 %	29,1 %	18,8 %	14,5 %	5 %	5 %	1,1 %
Flevoland	8037	28,8 %	28,1 %	17,5 %	14,1 %	5,5 %	5 %	1 %
Friesland	14463	27,8 %	28,7 %	18,4 %	14,5 %	4,8 %	5 %	0,9 %
Gelderland	49728	29,3 %	28,2 %	17,7 %	14,1 %	5,1 %	4,8 %	0,9 %
Groningen	11194	26,7 %	30,3 %	17,2 %	13,6 %	5,4 %	5,5 %	1,2 %
Limburg	25522	27,1 %	30 %	17,8 %	13,9 %	5,2 %	5 %	1 %
Noord-Brabant	64437	30,3 %	28,3 %	16,9 %	13,8 %	5,1 %	4,6 %	0,9 %
Noord-Holland	70094	32,3 %	27,9 %	16,7 %	13 %	4,8 %	4,2 %	1 %
Overijssel	25582	26,2 %	27,6 %	18,6 %	15,2 %	6 %	5,3 %	1,2 %
Utrecht	32652	32,5 %	25,9 %	16,4 %	13,7 %	5,4 %	5 %	1,1 %
Zeeland	9097	26,6 %	29,1 %	19,1 %	15 %	4,8 %	4,6 %	0,9 %
Zuid-Holland	82478	31,2 %	27,4 %	16,9 %	13,5 %	5,2 %	4,7 %	1,1 %
Landbouw, bosbouw en visserij	12886	32,8 %	33,3 %	15,8 %	12,7 %	3,7 %	1,5 %	0,1 %
Nijverheid (geen bouw) energie	28140	19,4 %	22,2 %	17,9 %	20,2 %	9,2 %	9,4 %	1,6 %
Bouwnijverheid	28477	27,3 %	28,4 %	17,1 %	16,4 %	6,2 %	4,3 %	0,3 %
Handel, vervoer en horeca	139533	19,5 %	30,2 %	22,7 %	17,4 %	5,6 %	4,1 %	0,4 %
Informatie en communicatie	14116	38,4 %	25,6 %	13,9 %	12,7 %	4,6 %	3,9 %	0,9 %
Financiële dienstverlening	19291	60,2 %	20,1 %	8 %	5,7 %	2,3 %	2,9 %	0,7 %
Verhuur en handel onr. goed	8862	43,8 %	32,1 %	11,8 %	6,8 %	2,7 %	2,7 %	0,2 %
Zakelijke dienstverlening	76240	47,8 %	24,5 %	12,3 %	9,2 %	3,3 %	2,4 %	0,5 %
Overheid, onderwijs en zorg	36305	20,7 %	28,8 %	16,4 %	12,6 %	6,4 %	10,1 %	5 %
Cultuur, recreatie	32463	32,1 %	36 %	16,2 %	9,6 %	3,5 %	2,3 %	0,2 %
Uitzendsector	7177	16,7 %	14,8 %	11,5 %	16,1 %	12,4 %	22,6 %	5,8 %
Zeer sterk stedelijk	33694	60,9 %	29,8 %	6,9 %	2 %	0,2 %	0,1 %	-
Sterk stedelijk	58945	47,2 %	34,8 %	12,4 %	4,6 %	0,7 %	0,3 %	-
Stedelijk	66557	35,8 %	33,7 %	17,6 %	9,8 %	2,0 %	1,0 %	0,1 %
Matig stedelijk	121314	23,3 %	29,6 %	21,6 %	16,9 %	5,1 %	3,1 %	0,3 %
Niet stedelijk	114244	11,7 %	20,1 %	19,3 %	22 %	11,2 %	12,6 %	3,2 %

Tabel C.3: Aandelen nieuwe en verdwijnende bedrijven over de periode 2006-2011, naar provincie, consortiumgemeente en sector. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	2006	2007		2008		2009		2010		2011
	Sterfte	Geboorte	Sterfte	Geboorte	Sterfte	Geboorte	Sterfte	Geboorte	Sterfte	Geboorte
Groningen	12%	20%	15%	14%	16%	14%	20%	19%	11%	22%
Friesland	12%	17%	15%	15%	15%	15%	21%	17%	12%	23%
Drenthe	12%	18%	15%	15%	15%	14%	21%	17%	12%	19%
Overijssel	12%	17%	15%	15%	14%	13%	22%	17%	11%	18%
Gelderland	14%	21%	17%	19%	17%	16%	24%	20%	13%	21%
Flevoland	12%	17%	15%	15%	15%	14%	21%	17%	11%	18%
Utrecht	12%	18%	15%	16%	16%	15%	21%	17%	11%	23%
NHN	13%	18%	16%	17%	17%	15%	22%	18%	12%	21%
ZH	13%	17%	15%	16%	16%	15%	22%	17%	12%	20%
Noord-B	12%	16%	14%	14%	14%	13%	20%	16%	10%	17%
Zeeland	13%	16%	15%	16%	16%	14%	22%	17%	11%	18%
Limburg	13%	19%	15%	15%	16%	14%	21%	19%	11%	19%
Amsterdam	14%	20%	17%	19%	19%	17%	22%	20%	13%	22%
Den Haag	15%	20%	17%	18%	19%	17%	22%	20%	14%	23%
Rotterdam	14%	19%	16%	17%	17%	15%	23%	19%	13%	21%
Eindhoven	13%	17%	16%	17%	16%	14%	23%	19%	12%	19%
Emmen	13%	18%	15%	14%	16%	14%	22%	18%	13%	20%
Almelo	12%	18%	14%	15%	14%	14%	22%	17%	11%	18%

landb, bosb, visserij	14%	16%	18%	16%	18%	16%	23%	17%	13%	17%
Nijverheid / energie	9%	13%	10%	12%	12%	10%	22%	15%	9%	14%
Bouwnijverheid	12%	16%	13%	14%	15%	12%	24%	16%	12%	16%
Handel, verv., horec	12%	15%	13%	14%	13%	11%	19%	15%	11%	15%
Inform en comm	13%	22%	15%	21%	17%	18%	25%	21%	12%	21%
Finan. dienstverl.	21%	21%	25%	18%	24%	22%	28%	26%	15%	34%
Overh/onderw/zorg	10%	12%	13%	16%	14%	15%	15%	17%	10%	16%
Cultuur, recreatie	12%	29%	17%	12%	17%	15%	15%	20%	11%	32%
Uitzendsector	19%	29%	23%	23%	20%	18%	29%	24%	16%	23%

Analyse

Om een completer beeld van de werknemersdynamiek van bedrijven te krijgen, wordt de dynamiek geanalyseerd in twee stappen. Er is gekozen voor een logit analyse omdat er relatief veel bedrijven (41%) zijn waar geen veranderingen in het werknemersbestand voorkomen en waar de dynamiek dus 0 is. Daarnaast zijn er ook bedrijven (2%) waar juist alle werknemers zijn vervangen, vooral bij kleine bedrijven, en waar de dynamiek maximaal is. Hierdoor is een conventionele multivariate regressie ongeschikt. Een logit analyse wordt gebruikt wanneer er twee groepen zijn, in dit geval 'wel en geen dynamiek'. Door de analyse wordt het duidelijk hoe bedrijfsamenstelling, sector en stedelijkheid gezamenlijk het voorkomen en de mate van dynamiek kunnen verklaren.

In de eerste stap zijn de bedrijven onderverdeeld naar 'wel en geen dynamiek' en in de tweede stap worden de bedrijven met dynamiek onderverdeeld in 'beneden en bovengemiddelde' dynamiek. De gemiddelde dynamiek van alle bedrijven met ten minste twee werknemers tussen 2006 en 2011 is 0,21. Bedrijven met maar 1 werknemer worden buiten beschouwing gelaten omdat een verandering binnen een bedrijf met 1 werknemer feitelijk neerkomt op bedrijven dynamiek wat buiten de scope van dit project valt.

Tabel C.4: logit analyse van werknemersdynamiek van alle bedrijven met ten minste twee werknemers in de periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Wel / Geen dynamiek		Beneden / Boven gemiddelde dynamiek (gemiddelde = 0,21)	
	B	Sig.	B	Sig.
Aandeel vrouwen	-,169	,000	-,179	,000
Aandeel werknemers jonger dan 35	1,604	,000	1,581	,000
Aandeel werknemers ouder dan 55	-,469	,000	-,444	,000
Aandeel kleine part-time banen in bedrijf (<0,5 FTE)	,479	,000	1,179	,000
Aandeel part-time banen in bedrijf (0,5-0,8 FTE)	,425	,000	,540	,000
Landbouw, bosbouw en visserij	-,340	,000	-,094	,000
Nijverheid (geen bouw) energie	-,169	,000	-,415	,000
Bouwnijverheid	-,331	,000	-,487	,000
Handel, vervoer en horeca	<i>referentie</i>		<i>referentie</i>	
Informatie en communicatie	-,014	,319	,169	,000
Financiële dienstverlening	-,418	,000	-,091	,000
Verhuur en handel van onroerend goed	-,224	,000	-,053	,001
Zakelijke dienstverlening	-,101	,000	,116	,000
Overheid, onderwijs en zorg	-,274	,000	-,385	,000
Cultuur, recreatie	-,181	,000	-,093	,000
Uitzendsector	1,080	,000	2,170	,000

Behalve sector structuur en samenstelling van de bedrijven zijn de mate van stedelijkheid, de bedrijf grootte en de jaren ook meegenomen in de analyse, maar vanwege de ruimte is ervoor gekozen om alleen de meest interessante uitkomsten in de tabel weer te geven.

Zoals te zien is in de bovenstaande tabel is het voorkomen van werknemersdynamiek waarschijnlijker voor bedrijven met een groter aandeel jonge werknemers en part-time banen. Dit geldt ook voor bedrijven in de uitzendsector en bedrijven in de handel, horeca en vervoer sector. Bedrijven met een groter aandeel oudere werknemers of vrouwen kennen vaker geen dynamiek. Voor alle bedrijven die werknemersdynamiek hebben is de dynamiek het grootst bij bedrijven met veel jongere werknemers en kleinere banen. Dit is ook te verwachten aangezien jongere werknemers zich flexibeler bewegen op de arbeidsmarkt dan oudere werknemers. Vrouwen zijn juist minder flexibel. Hoewel zoals verwacht de uitzendsector het meest dynamisch is, is de gemiddelde dynamiek ook groter in de informatica en communicatie sector en in de zakelijke dienstverlening.

D. Verantwoording, tabellen en analyse baan- en werknemersstromen

Verantwoording

Baancreatie in een bepaalde sector of regio wordt gemeten door per bedrijfsvestiging in die sector of regio een positieve werkgelegenheidsverandering te delen door de gemiddelde werkgelegenheid van die vestiging. Baanvernietiging in een bepaalde sector of regio wordt dan gemeten door per bedrijfsvestiging in die sector of regio de absolute waarde van de negatieve werkgelegenheidsverandering per vestiging ook weer te delen door de gemiddelde werkgelegenheid per vestiging. In formule-vorm is baancreatie de som van werkgelegenheidsgroei in bedrijfsvestingen i in een sectie of regio $JC_t = \frac{\sum_i \Delta L_{i,t}^+}{0.5 * \sum_i (L_{i,t-1} + L_{i,t})}$

En baanvernietiging is som van absolute waarde van de werkgelegenheidsdaling in bedrijfsvestingen i in sector of regio i

$$JD_t = \frac{\sum_i |\Delta L_{i,t}^-|}{0.5 * \sum_i (L_{i,t-1} + L_{i,t})}$$

waar $L_{i,t}$ de werkgelegenheid is in vestiging i in jaar t en de superscripts $+$ en $-$ duiden op positieve resp. negatieve werkgelegenheidsgroei per vestiging. Baancreatie en –vernietiging per sector of regio bestaat dan uit de som van alle vestigingen in die sector of regio met een positieve, resp. een negatieve werkgelegenheidsgroei.

Het verschil tussen baancreatie en baanvernietiging is de gemiddeld tweejaarlijkse netto werkgelegenheidsgroei per sector/regio. Deze volgt een vergelijkbaar patroon met de bekende werkgelegenheidsgroei per jaar van bijvoorbeeld het CBS. De som van baancreatie en baanvernietiging wordt baanreallocatie genoemd en kan worden gezien als maatstaf voor de baandynamiek per sector/regio. In sectoren of regio's waar weinig nieuwe banen worden gecreëerd, of weinig bestaande banen worden vernietigd, is de dynamiek dus ook laag en omgekeerd.

Werknemers in- en uitstroom in periode t wordt gemeten door op bedrijfsniveau het aantal nieuwe werknemers in periode t te nemen, terwijl het aantal werknemers dat in periode t is verdwenen, de daling in het aantal werknemers is sinds periode $t-1$. Beide worden gerelateerd aan de totale gemiddelde werkgelegenheid in periode $t-1$ en t . In feite is de definitie van werknemersstromen vergelijkbaar met die van de baanstromen.

$$WI_t = \frac{\sum_i H_{i,t}}{0.5 * \sum_i (L_{i,t-1} + L_{i,t})}$$

$$WO_t = \frac{\sum_i S_{i,t}}{0.5 * \sum_i (L_{i,t-1} + L_{i,t})}$$

Hierin staat WI en WO voor worker inflow en worker outflow rate in een sectie of regio, H_i is de instroom (hirings) van werknemers in bedrijfsvestiging i in een sectie/regio en S_i is de uitstroom (separations) van werknemers uit bedrijfsvestiging i in een sectie/regio. De patronen van de werknemersstromen voor de periode 2007-2011 zijn vergelijkbaar met die van de baanstromen.

Tabellen

Tabel D.1: Baancreatie (JC) en baanvernietiging (JD) over periode 2007-2011, totaal en naar provincie en consortiumgemeente. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

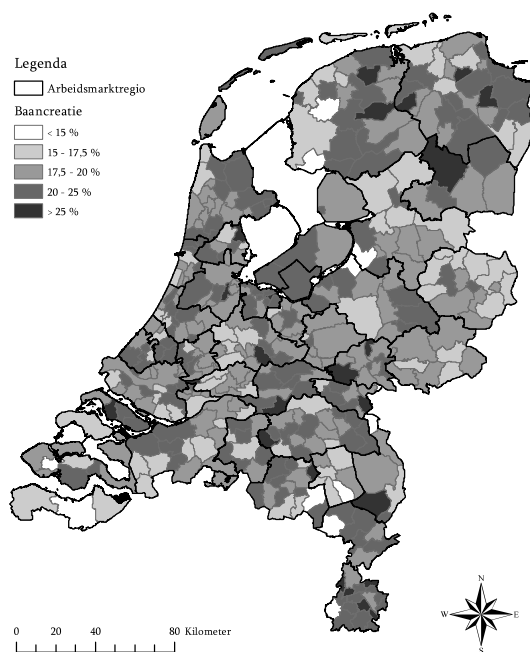
	2007		2008		2009		2010		2011	
	JC	JD	JC	JD	JC	JD	JC	JD	JC	JD
Nederland	20,9	17,7	19,1	18,2	14,5	15,7	22,7	21	16,6	14,9
Landbouw & Visserij	22,4	22,3	19,8	22,2	17,9	20,4	23,5	23,6	17,5	14,8
Delfstoffen	14,8	14,7	9,9	11	9,3	8,5	18,4	15,5	15,9	11
Industrie	14,9	13,7	13,9	12,9	9,7	14,4	15,9	17	11,4	11,1
Energie	17,3	10,3	44,6	45,9	35,8	37,8	35,9	24,3	26,2	19,8
Water / afvalbeheer	14,4	14,1	16,4	14,5	14,4	12,1	14,9	14,8	17	15,1
Bouwnijverheid	19,1	16,5	17,2	16,5	13,3	18,3	24,8	25,8	16,9	17,3
Groot- en detailh.	21,1	18,4	18,9	16,4	13,7	16,1	22,6	20,3	15,8	13,2
Vervoer- en opslag	20,1	17,6	14,5	13,4	18	21,3	22,5	22,3	14	12,5
Logies- en maaltijd	22,2	17,8	19,7	19,8	17,2	18,2	28,4	25,2	22	17,9
Informatica, comm.	26,9	23,2	22,6	19,3	16,7	21,6	26,5	27,2	18,7	15,5
Financieel inst.	32,1	31,8	22,1	26,4	13,5	17,4	30,5	28,1	24,1	20,4
Onroerend goed	21,6	19,8	22,7	19,5	15,2	18,1	20,7	25,1	16,2	12,2
Spec. Zak. diensverl	25,4	19,3	24,2	19,5	19,1	20,7	23,5	27,5	19,4	15,9
Ov. Zak dienstv	32,6	26,9	26,5	31,9	16,9	23,4	30,7	26,8	22,5	21,6
Openbaar bestuur	10,8	7,1	10,1	9,4	7,6	3,9	8,5	7,1	11,3	12,4
Onderwijs	12,1	10	16,1	12,4	9	9	11	10,1	8,7	8,2
Gezondh. welzijns	18,3	15,3	19,8	18,6	17	11,5	28,8	22,6	18,4	16,2
Cultuur, sport recr.	19,7	18,6	18,6	14,7	13,2	12,9	22,2	22,1	15,7	14,7
Ov. dienstverlening	19,9	18,3	18	15	14,1	14,3	23,6	20,7	14,6	14,7
Groningen	17,4	15,7	17,6	16,1	12,7	15	22,7	21,1	15,4	14
Friesland	19,3	16,6	19,5	19,6	17,3	19,3	27	23,2	15,5	14,1
Drenthe	18,3	15,6	19,2	16,8	15,8	17,6	26,6	23,9	18,1	18,3
Overijssel	19,7	15,4	18,3	17,6	13	13,7	22,5	20,4	16,4	13,9
Gelderland	26,3	19,3	23,1	20,5	16,1	16,4	26,3	22,2	17,9	17,3
Flevoland	23	18,2	19,4	18,4	13,7	14,8	22,5	20,7	16,4	14,3
Utrecht	22,2	20	19,9	18,1	14,1	15,7	22	19,2	15,4	13,9
NHN	21,1	19,5	19,1	18,3	15,6	17,4	23,2	22,3	18,2	15,6
ZH	20,8	17,5	19,2	18,7	14,8	15,6	22	20,3	15,8	15,8
Noord-B	17,2	13,7	17,3	14,9	11,8	13,3	20,2	18,6	15	12,8
Zeeland	20,2	16,6	18,9	17,4	13,3	14,9	22,5	21,1	16,8	14,2
Limburg	19,5	17,7	18,9	19,2	13,4	15,3	23,6	21,6	17,6	15,4
Amsterdam	21,1	20,7	18,3	18,3	13,9	14,4	24,6	21,1	19,1	16,4
Den Haag	18,5	15	22,6	21,7	12,7	14,3	16,9	13,5	16,5	17,6
Rotterdam	24,4	19,8	17,3	16,9	13,7	14,1	23,3	19,9	13,2	13,4
Eindhoven	23,7	16,5	20,4	19	11,8	13,2	20,8	16,8	15,5	15
Emmen	17,5	14,8	17,8	16,7	15,3	16,2	26,1	25,3	15,8	16,4
Almelo	16,9	10,4	18,2	17,4	14,4	14,2	18,9	19,1	20,1	19,4

Tabel D.2: Instroom (WI) en uitstroom (WO) over periode 2007-2011, totaal en naar provincie en consortiumgemeente. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	2007		2008		2009		2010		2011	
	WI	WO	WI	WO	WI	WO	WI	WO	WI	WO
Nederland	39,2	36,1	37,9	36,9	32,1	33	40,1	38,7	34,2	32,4
Landbouw & Visserij	36,4	36,8	35	37	31	33,6	35,8	35,9	31,7	28,8
Delfstoffen	26,9	26,9	22,3	21,6	21,6	20,4	28,9	25,8	25,7	20,1
Industrie	24,9	23,5	24	23	18,2	23,2	25,3	26,3	21	20,8
Energie	31,8	24,8	59,1	60,2	54,5	56	53,7	42	45,3	38,6
Water / afvalbeheer	25,2	24,9	28,4	26,2	24,6	22,1	31,7	31,7	27,3	25,3
Bouwnijverheid	30,3	27,7	28,3	27,5	22,1	27,1	33,3	34,4	25,8	26,2
Groot- en detailh.	42	39,3	41,6	38,4	33,4	35,8	42,7	40,2	36,3	33,8
Vervoer- en opslag	36,8	34,5	33,2	32	32,5	35,8	38,6	38,4	32,4	30,7
Logies- en maaltijd	49,8	45,4	48,1	48,1	43,3	44,5	52,2	48,8	48,3	43,8
Informatica, comm.	43,5	39,8	41,7	37,5	30,6	36,1	40,3	40,8	33,8	30,3
Financiële inst.	46,6	46,3	36,9	41,5	28,7	32,6	45,8	43,3	38,6	35,5
Onroerend goed	33,2	31,4	35	31,2	26,8	29,2	31,6	35,9	27	23,6
Spec. Zak dienst	40,5	34,3	39,9	35	32,6	34,6	36,7	40,8	33,2	30,1
Ov. zakelijke dienstv	69,9	64,3	62,1	68,1	55,1	61,1	65,4	61,3	58,8	57,6
Openbaar bestuur	26,8	23,1	24,9	24	22,8	19	28,9	27,5	26,3	27,1
Onderwijs	26,1	22,9	29,8	25,9	22,4	22,1	25,4	24,5	20,9	20,3
Gezondh / welzijns	33	30	35,7	34,5	32,3	26,9	43,7	37,3	32,6	30,1
Cultuur, sport recr.	38,3	37,2	38,5	34,5	32,9	32,1	38,7	38,9	33,8	32,6
Ov. dienstverlening	35,3	33,7	36,2	31,3	29,3	29,2	36,9	34,1	29	29,9
Groningen	36,2	34,5	36,3	34,8	29,8	32,1	39,3	37,7	33	31,6
Friesland	35,9	33,2	35,9	36,1	32,8	34,8	43,2	39,3	32,3	30,9
Drenthe	35,9	33,1	36,9	34,5	32,4	34,2	43	40,2	34,6	34,8
Overijssel	37,5	33,3	36,1	35,4	29,9	30,7	39,2	37,2	32,5	30
Gelderland	45,5	38,6	42,2	39,7	35,1	35,3	45,6	41,1	36,1	35,1
Flevoland	40,1	35,3	37,6	36,5	30,7	31,9	39,6	37,8	33,3	31,1
Utrecht	42,3	40,1	40,6	38,7	33,2	34,6	41,5	38,8	34,5	33
NHN	40,9	38,9	38,9	38,1	34,1	35,9	41,5	40,4	37,4	34,6
ZH	39,2	35,9	38,2	37,7	32,4	33,2	39,8	38	32,9	32,8
Noord-B	32,7	29,3	32,7	30,2	26,2	27,8	35,5	33,8	30,6	28,4
Zeeland	38,7	35,1	37,5	36	30,6	32,3	39,7	38,3	34,4	31,7
Limburg	36,7	34,9	36,5	36,8	30,3	32,2	40	37,9	34,1	31,8
Amsterdam	42	41,6	39,3	39,3	33,7	34	43,7	39,9	39,1	35,9
Den Haag	37,6	34,1	41,4	40,3	32,4	33,9	36,8	33,4	34,6	35,8
Rotterdam	42,8	38,2	37,6	36,8	32,5	32,9	40,4	37	30,6	30,8
Eindhoven	44,7	37,5	40,2	38,9	30,7	31,9	39,6	35,5	34,1	33,6
Emmen	34,3	31,6	35,8	34,5	32,2	33,5	41,3	40,4	31,8	32,3
Almelo	38,3	31,8	38,4	37,8	34,2	33,8	38,2	38,4	34,5	35,5

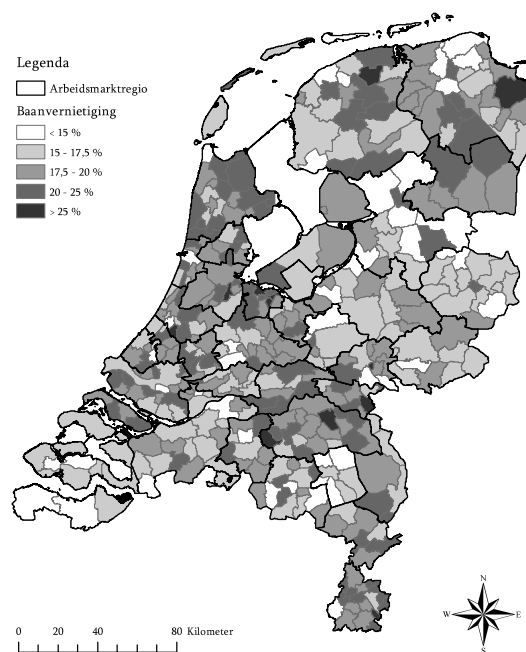
Baandynamiek : Baancreatie

Dynamiek van banen op gemeenteniveau;
Gemiddelde baancreatie als percentage van
het aantal banen, 2006 - 2011



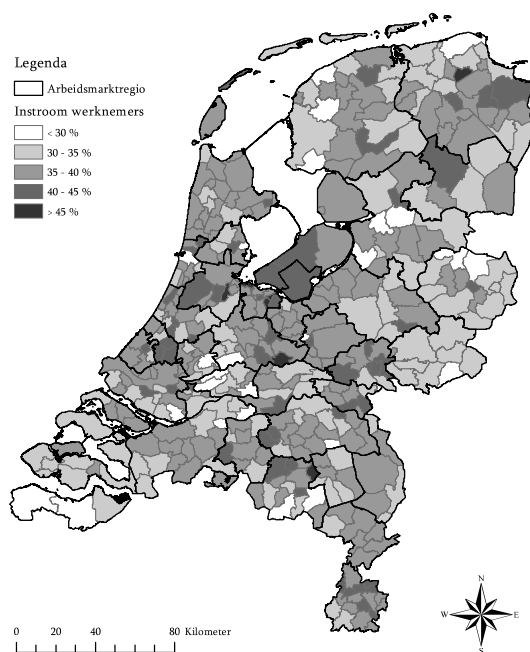
Baandynamiek : Baanvernietiging

Dynamiek van banen op gemeenteniveau;
Gemiddelde baanvernietiging als percentage van
het aantal banen, 2006 - 2011



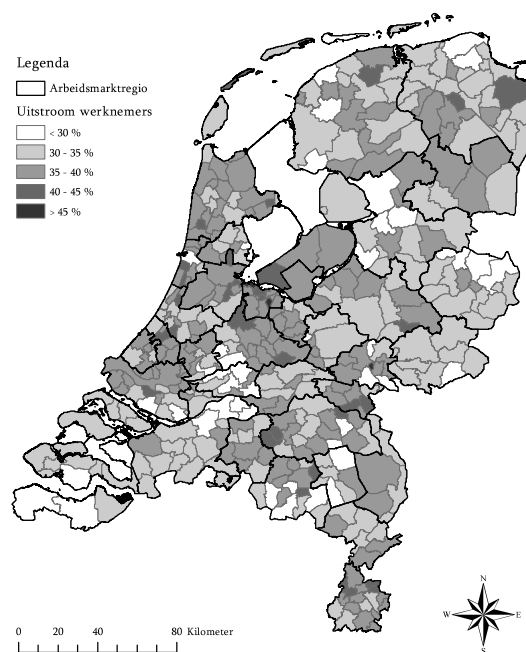
Baandynamiek : Instroom werknemers

Dynamiek van werknemers op gemeenteniveau;
Gemiddelde instroom van werknemers als percentage van
het aantal werknemers, 2006 - 2011



Baandynamiek : Uitstroom werknemers

Dynamiek van werknemers op gemeenteniveau;
Gemiddelde uitstroom van werknemers als percentage van
het aantal werknemers, 2006 - 2011



E. Verantwoording, tabellen en analyse carrièrelijnen werkenden

Verantwoording

Uit de CBS microbestanden is een werkendenbestand samengesteld. Hierbij zijn persoonsgegevens gekoppeld aan de bestanden omtrent de sociaal-economische status, het banen en het bedrijvenbestand.

Werknemers hebben we gedefinieerd als alle personen op 1 oktober 2006 die in de voorgaande zes maanden minimaal vier maanden als werknemer stonden geregistreerd in het CBS bestand omtrent de maandelijkse sociaal-economische status van personen. De selectie-eis van vier uit zes maanden voorkomt eenmalige of incidentele arbeid. Zelfstandigen komen in principe niet in dit bestand voor, tenzij zij als werknemer bij hun eigen bedrijf staan geregistreerd (en dus inkomen uit arbeid verkrijgen).

Door de koppeling van verschillende bestanden beschikken we zowel over achtergrondgegevens van personen (geslacht, leeftijd, huishouden, etniciteit) als gegevens over samenloop van banen en woon- en werklocatie.

Tabellen

Tabel E.1: Achtergrondkenmerken van selectie van werkenden op 1 oktober 2006 voor Nederland als geheel als naar mate van stedelijkheid van gemeenten en verdeling naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Nederland	Zeer sterk stedelijk	Sterk Stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Totaal	1187010	221236	336003	233535	260988	123920
In %	100	100	100	100	100	100
Man	56	54	55	56	58	58
Vrouw	44	46	45	44	42	42
15-25 jaar	8	8	8	8	9	9
25-35 jaar	25	31	26	23	22	21
35-45 jaar	30	29	30	30	30	30
45-55 jaar	25	22	25	26	27	27
55-65 jaar	12	10	11	12	12	12
Autochtoon	84	69	82	87	92	94
Allochtoon, 1 ^e generatie	9	20	10	6	4	3
Allochtoon, 2 ^e generatie	7	10	8	6	4	4
Geen startkwalificatie	8	8	8	8	8	8
Middelbaar	17	17	18	17	17	18
Hoger	17	25	18	15	13	12
Onbekend	58	50	57	60	62	63
Eenpersoonshuish.	15	26	16	12	9	9
Paar zonder kinderen	27	28	28	27	27	27
Paar met kinderen	45	34	44	49	51	51
Eenouderhuishouden	3	5	4	3	3	2
Thuiswonend kind	8	6	7	8	10	11
Overig/onbekend	2	1	1	1	1	1

Tabel E.2: Baan-, bedrijfs- en sectorkenmerken van selectie van werkenden op 1 oktober 2006 voor Nederland als geheel als naar mate van stedelijkheid van gemeenten en verdeling naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Nederland	Zeer sterk stedelijk	Sterk Stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Totaal	1187010	220978	334962	232791	259800	123233
Geen Werknemer	2,3	3,0	2,3	2,1	2,0	1,9
Klein (< 30%)	1,6	1,1	1,5	1,7	1,9	1,9
Deeltijd (30 - 80%)	25,2	22,0	25,0	26,3	26,6	27,1
Voltijd (>= 80%)	70,8	73,9	71,2	69,9	69,4	69,0
Geen Werknemer	2,3	3,0	2,3	2,1	2,0	1,9
Landbouw, bosbouw en visserij	1,0	0,4	0,4	1,2	1,6	2,0
Nijverheid en energie	13,0	7,6	12,5	13,7	16,5	15,2
Bouwnijverheid	5,9	3,5	4,7	5,9	8,0	9,0
Handel, vervoer en horeca	21,5	20,0	21,4	22,5	21,9	21,7
Informatie en communicatie	3,3	4,8	3,9	3,1	2,2	1,8
Financiële dienstverlening	4,3	4,8	4,8	4,5	3,7	3,5
Verhuur handel onr. goed	1,0	1,1	1,0	1,0	0,9	0,9
Zakelijke dienstverlening	9,5	12,4	9,9	9,2	7,9	7,3
Overheid, onderwijs en zorg	30,3	31,6	31,2	29,7	28,7	30,6
Cultuur, recreatie, ov	3,0	4,1	2,9	2,9	2,7	2,4
Uitzendsector	4,8	6,4	4,9	4,1	3,8	3,7
Geen Werknemer	2,3	3,0	2,3	2,1	2,0	1,9
Directeur groot-aandeelh.(vast)	2,7	1,9	2,2	3,1	3,4	3,1
Stagiair (overig)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
WSW-er (overig)	1,5	1,2	1,5	1,5	1,7	1,6
Uitzendkracht (flex)	2,8	3,5	2,9	2,4	2,2	2,2
Oproepkracht (flex)	1,4	1,6	1,4	1,4	1,4	1,3
Rest (vast)	89,2	88,7	89,7	89,4	89,2	89,9
Geen Werknemer	2,3	3,0	2,3	2,1	2,0	1,9
< 10 personen	13,9	12,1	12,2	14,5	15,8	16,3
10 - 50 personen	17,2	14,6	15,7	17,7	19,7	19,8
50 - 100 personen	7,3	6,3	7,0	7,5	7,9	8,2
100 - 250 personen	10,4	9,2	10,0	10,6	11,4	11,1
> 250 personen	48,9	54,8	52,9	47,6	43,2	42,7

Tabel E.3: Sociaal-economische status van selectie van werkenden op 1 oktober 2006 (startsituatie) in percentages van het totaal voor Nederland en naar grooteklasse van gemeenten, naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Totaal	Eén baan	Meer banen	Ov actief	Uitk	Scholier	Overig (inc. pensioen)
Totaal	1187010	1111768	47833	2173	6974	4935	13327
In %	100	100	100	100	100		100
Man	56,3	56,8	46,8	64,2	52,0	52,7	49,4
Vrouw	43,7	43,2	53,2	35,8	48,0	47,3	50,6
15-25 jaar	8,4	7,7	15,8	9,3	10,2	80,4	15,2
25-35 jaar	24,9	24,9	24,5	31,5	26,3	13,7	25,0
35-45 jaar	29,8	30,1	26,5	35,8	27,6	4,1	21,1
45-55 jaar	25,4	25,7	24,6	17,4	22,0	1,6	14,9
55-65 jaar	11,5	11,5	8,6	5,9	13,8	0,2	23,8
Autochtoon	83,9	84,5	76,5	81,7	72,2	75,0	76,6
Allochtoon, 1 ^e generatie	9,2	8,8	15,5	11,2	18,8	9,1	14,7
Allochtoon, 2 ^e generatie	6,9	6,8	8,0	7,1	9,0	16,0	8,7
Geen startkwalificatie	7,7	7,4	10,3	7,5	18,6	32,4	12,4
Middelbaar	17,3	16,9	21,6	17,9	26,3	53,4	17,5
Hoger	16,6	16,6	19,3	22,1	12,7	9,4	12,7
Onbekend	58,3	59,1	48,8	52,5	42,3	4,8	57,4
Eenpersoonshuish.	14,6	14,4	17,5	14,2	19,5	20,0	15,3
Paar zonder kinderen	27,1	27,3	22,6	25,4	25,2	11,4	30,6
Paar met kinderen	45,0	45,5	40,4	48,0	37,2	7,0	33,2
Eenouderhuishouden	3,4	3,3	5,2	2,3	7,1	0,9	3,2
Thuiswonend kind	8,2	7,8	12,6	8,9	8,6	56,6	12,4
Overig/onbekend	1,7	1,7	1,8	1,2	2,4	4,1	5,3

Tabel E.4: Carrièrekenmerken van selectie van werkenden naar achtergrondkenmerken over de periode 1 oktober 2006-31 december 2011, naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Langste per. Werknemer (maanden)	Langste per. zelfstandige (maanden)	Langste per. uitkering (maanden)	Langste per. student (maanden)	Langste per. overig (maanden)	Aantal Transities SES	Aantal transities werk-werk	Ooit mobiel
Totaal	53,1	1,1	2,0	0,2	1,1	0,8	1,1	0,5
Man	53,0	1,4	2,0	0,2	0,8	0,8	1,0	0,5
Vrouw	53,1	0,8	2,0	0,3	1,4	0,8	1,1	0,5
15-25 jaar	49,2	1,6	1,9	2,2	1,5	1,4	2,4	0,8
25-35 jaar	53,8	1,6	1,7	0,2	1,2	0,8	1,4	0,6
35-45 jaar	55,4	1,3	1,8	0,1	0,9	0,7	1,0	0,5
45-55 jaar	56,0	0,7	2,3	0,0	0,9	0,6	0,7	0,4
55-65 jaar	41,8	0,3	3,0	0,0	1,1	1,0	0,4	0,7
Autochtoon	53,6	1,1	1,8	0,2	1,0	0,7	1,0	0,5
Allochtoon, 1 ^e generatie	49,4	1,2	3,8	0,3	1,7	1,2	1,5	0,6
Allochtoon, 2 ^e generatie	51,1	1,3	2,5	0,6	1,3	1,1	1,4	0,6
Geen startkwalificatie	46,4	1,1	5,2	0,7	1,5	1,6	1,7	0,7
Middelbaar	50,5	1,3	2,9	0,8	1,1	1,2	1,5	0,7
Hoger	55,2	1,5	1,2	0,2	0,9	0,6	1,1	0,6
Onbekend	54,1	1,0	1,6	0,0	1,0	0,6	0,8	0,5
Eenpersoonshuish.	51,5	1,2	3,0	0,4	1,0	1,0	1,3	0,6
Paar zonder kinderen	51,1	1,0	2,0	0,1	1,1	0,8	0,9	0,6
Paar met kinderen	55,3	1,2	1,6	0,1	1,0	0,6	0,9	0,5
Eenouderhuishouden	52,8	0,8	3,6	0,1	0,8	0,8	1,2	0,5
Thuiswonend kind	51,1	1,5	1,9	1,4	1,2	1,2	2,0	0,7
Overig/onbekend	48,0	1,1	3,6	0,6	2,0	1,3	1,6	0,6

Tabel E.5: Carrièrekenmerken van selectie van werkenden naar baan-, bedrijfs- en sectorkenmerken over de periode 1 oktober 2006-31 december 2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Langste per. Werknemer (maanden)	Langste per. zelfstandige (maanden)	Langste per. uitkering (maanden)	Langste per. student (maanden)	Langste per. overig (maanden)	Aantal Transities SES	Aantal transities werk-werk	Ooit mobiel
Totaal	53,1	1,1	2,0	0,2	1,0	0,8	1,1	0,5
Geen Werknemer	24,4	4,4	8,0	4,4	5,8	3,0	1,6	0,9
Klein (< 30%)	45,6	1,4	2,3	0,6	3,5	1,3	2,0	0,7
Deeltijd (30 - 80%)	51,8	1,1	2,3	0,3	1,4	0,9	1,3	0,6
Voltijd (>= 80%)	54,6	1,1	1,7	0,1	0,7	0,7	1,0	0,5
Geen Werknemer	24,4	4,4	8,0	4,4	5,8	3,0	1,6	0,9
Landbouw, bosb en visserij	51,1	2,3	2,1	0,2	1,4	1,0	1,1	0,6
Nijverheid en energie	54,3	0,6	2,6	0,1	0,6	0,6	0,7	0,4
Bouwnijverheid	52,7	2,2	1,6	0,0	0,7	0,8	0,8	0,5
Handel, vervoer en horeca	53,1	1,1	1,9	0,2	1,2	0,8	1,1	0,6
Informatie/communicatie	53,5	1,7	1,9	0,1	1,0	0,8	0,9	0,6
Financiële dienstverlening	54,2	0,9	1,8	0,1	1,2	0,7	0,6	0,5
Verhuur handel onr. goed	52,5	1,3	1,7	0,1	1,4	0,8	0,8	0,5
Zakelijke dienstverlening	52,7	1,4	1,9	0,1	1,4	0,8	1,2	0,6
Overheid, onderw. en zorg	56,4	0,6	1,1	0,1	0,6	0,4	1,0	0,4
Cultuur, recreatie, ov	51,5	2,1	2,0	0,2	1,2	0,9	1,3	0,6
Uitzendsector	43,9	1,6	5,0	0,6	1,8	2,1	3,0	0,9
Geen Werknemer	24,4	4,4	8,0	4,4	5,8	3,0	1,6	0,9
Directeur vast	48,8	1,6	0,8	0,0	4,4	1,0	0,4	0,5
Stagiair (overig)	46,0	0,7	2,5	4,0	1,8	1,8	2,9	0,8
WSW-er (overig)	52,0	0,0	6,9	0,0	0,2	0,5	0,2	0,4
Uitzendkracht (flex)	41,2	1,4	5,9	0,8	2,0	2,6	3,7	1,0

Oproepkracht (flex)	47,7	1,2	2,4	0,9	2,0	1,4	2,1	0,7
Rest (vast)	54,4	1,1	1,7	0,1	0,8	0,7	1,0	0,5
Geen Werknemer	24,4	4,4	8,0	4,4	5,8	3,0	1,6	0,9
< 10 personen	49,8	2,4	2,1	0,2	2,1	1,1	1,2	0,6
10 - 50 personen	52,6	1,5	2,1	0,1	1,0	0,9	1,1	0,6
50 - 100 personen	53,4	1,0	2,0	0,1	0,8	0,8	1,1	0,5
100 - 250 personen	54,3	0,8	1,8	0,1	0,7	0,7	1,0	0,5
> 250 personen	55,2	0,6	1,7	0,1	0,6	0,6	1,0	0,5

Tabel E.6: Sociaal-economische status van selectie van werkenden op 31 december 2011 (eindsituatie), naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

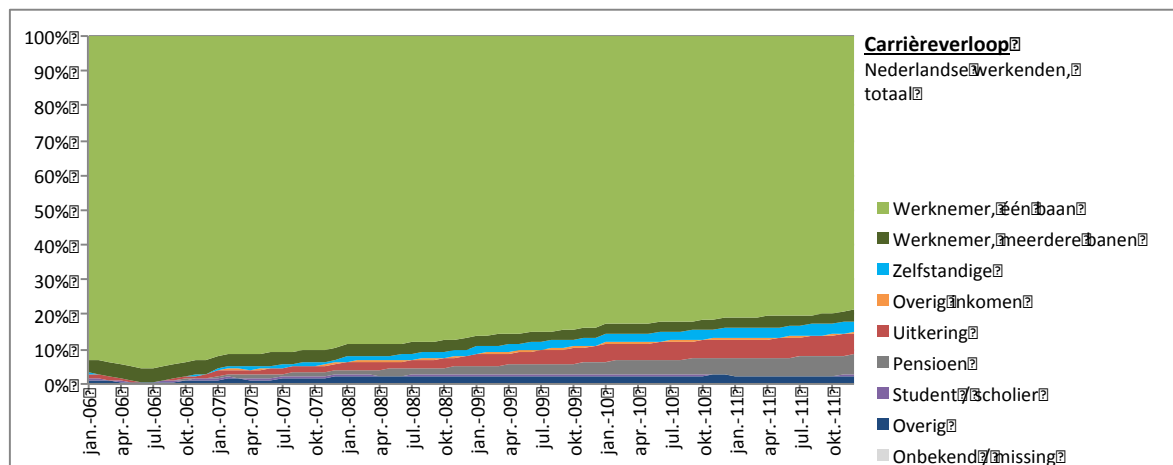
	Totaal	Eén baan	Meer banen	Ov actief	Uitk	Scholiër	Overig (inc. pensioen)
Totaal	1187010	936080	36234	42644	72498	3379	96175
In %	100	100	100	100	100		100
Man	56,3	56,3	46,4	62,0	56,9	46,9	57,6
Vrouw	43,7	43,7	53,6	38,0	43,1	53,1	42,4
15-25 jaar	8,4	8,5	9,2	11,6	8,6	67,9	3,8
25-35 jaar	24,9	26,5	22,1	35,4	20,2	18,6	8,8
35-45 jaar	29,8	32,0	35,2	33,5	26,1	9,9	7,6
45-55 jaar	25,4	26,9	28,4	16,0	31,7	3,4	10,0
55-65 jaar	11,5	6,0	5,1	3,4	13,5	0,3	69,7
Autochtoon	83,9	85,0	79,8	82,3	74,0	70,6	83,8
Allochtoon, 1 ^e generatie	9,2	8,2	13,6	9,8	17,5	12,2	9,7
Allochtoon, 2 ^e generatie	6,9	6,8	6,6	7,9	8,5	17,3	6,4
Geen startkwalificatie	7,7	6,7	8,9	7,8	20,3	20,6	8,0
Middelbaar	17,3	17,0	18,9	21,6	25,4	52,8	10,4
Hoger	16,6	17,9	16,8	22,2	9,4	9,2	7,8
Onbekend	58,3	58,4	55,5	48,5	45,0	17,4	73,7
Eenpersoonshuish.	14,6	14,3	12,8	14,9	21,4	20,4	13,4
Paar zonder kinderen	27,1	24,9	19,1	24,7	25,4	14,0	53,4
Paar met kinderen	45,0	47,4	53,1	45,6	35,9	15,2	25,9
Eenouderhuishouden	3,4	3,3	5,4	2,7	6,0	1,7	2,2
Thuiswonend kind	8,2	8,5	8,3	10,4	8,3	43,7	3,2
Overig/onbekend	1,7	1,6	1,4	1,8	3,0	4,9	1,9

Tabel E.7: Sociaal-economische status van selectie van werkenden op 31 december 2011 (eindsituatie), naar baan -, bedrijfs- en sectorkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

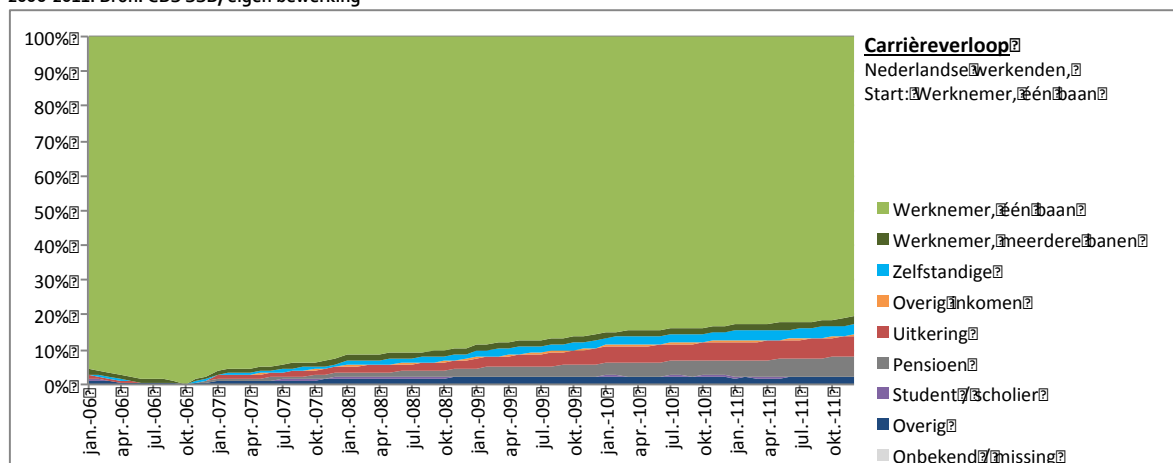
	Totaal	Eén baan	Meer banen	Ov actief	Uitk	Scho-liër	Overig (inc. pen-sioen)
Totaal	53,1	1,1	2,0	0,2	1,0	0,8	1,1
Geen Werknemer	2,3	1,4	1,7	6,6	5,9	27,3	6,2
Klein (< 30%)	1,6	1,2	5,0	2,6	1,7	3,7	3,4
Deeltijd (30 - 80%)	25,2	24,1	37,6	26,3	28,2	33,3	28,7
Voltijd (>= 80%)	70,8	73,3	55,7	64,5	64,2	35,7	61,8
Geen Werknemer	2,3	1,4	1,7	6,6	5,9	27,3	6,2
Landbouw, bosbouw en visserij	1,0	1,0	1,1	1,8	1,1	0,7	1,0
Nijverheid en energie	13,0	13,2	8,2	7,1	15,6	4,2	13,2
Bouwnijverheid	5,9	5,7	3,0	9,7	6,1	1,1	6,5
Handel, vervoer en horeca	21,5	21,7	18,9	22,0	21,4	21,8	20,1
Informatie en communicatie	3,3	3,4	1,9	4,9	3,1	1,6	2,2
Financiële dienstverlening	4,3	4,5	2,6	3,7	4,2	1,9	4,0
Verhuur handel onr. goed	1,0	1,0	0,8	1,2	0,8	0,5	1,2
Zakelijke dienstverlening	9,5	9,4	11,9	12,1	9,6	6,6	8,4

Overheid, onderwijs en zorg	30,3	31,5	40,3	18,2	16,9	15,2	30,0
Cultuur, recreatie, ov	3,0	2,8	4,9	5,9	3,1	4,2	3,0
Uitzendsector	4,8	4,2	4,6	6,7	11,9	14,8	3,9
Geen Werknemer	2,3	1,4	1,7	6,6	5,9	27,3	6,2
Directeur groot-aandeelh.(vast)	2,7	2,5	3,0	3,9	1,2	0,4	5,0
Stagiair (overig)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	0,0
WSW-er (overig)	1,5	1,4	0,5	0,0	3,8	0,3	1,5
Uitzendkracht (flex)	2,8	2,3	2,9	3,3	8,3	11,9	2,4
Oproepkracht (flex)	1,4	1,3	2,4	1,7	1,8	4,5	1,7
Rest (vast)	89,2	91,0	89,3	84,4	78,9	55,2	83,1
Geen Werknemer	2,3	1,4	1,7	6,6	5,9	27,3	6,2
< 10 personen	13,9	12,9	16,9	28,8	14,9	12,9	14,6
10 - 50 personen	17,2	17,1	15,9	21,5	19,6	13,6	14,9
50 - 100 personen	7,3	7,4	6,5	6,5	7,9	4,6	6,7
100 - 250 personen	10,4	10,6	9,8	7,8	9,7	7,3	10,3
> 250 personen	48,9	50,6	49,2	28,8	42,0	34,3	47,3

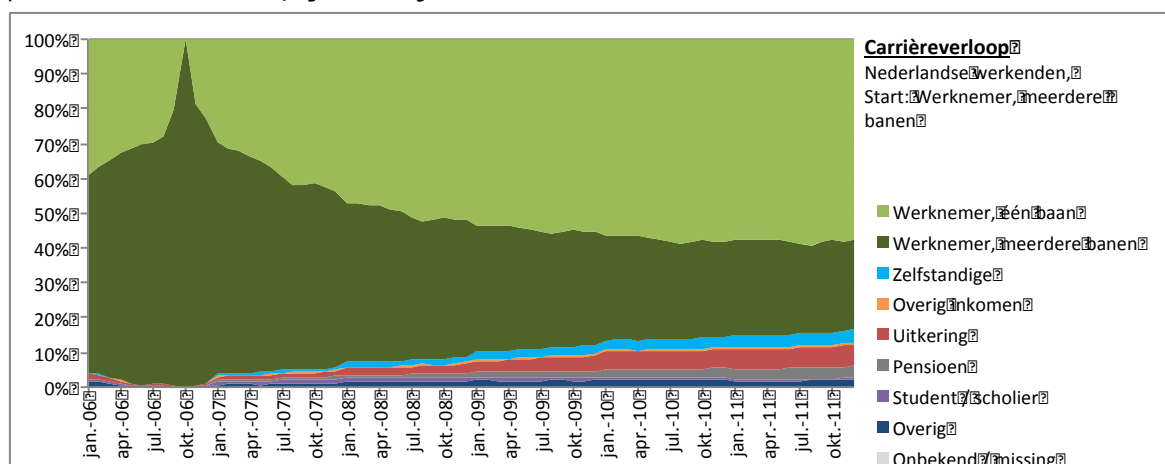
Grafiek E.1: Carrièreverloop (selectie van) alle werkenden naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



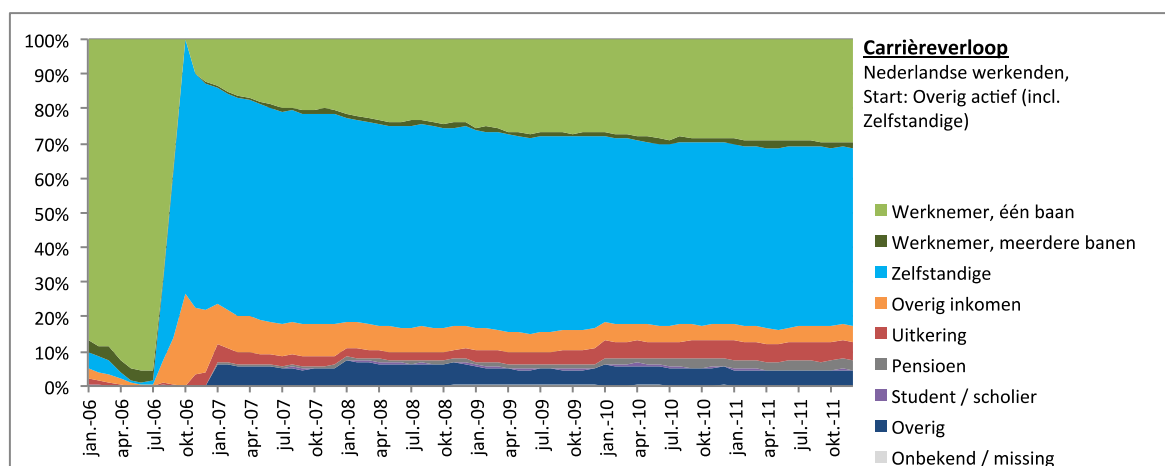
Grafiek E.2: Carrièreverloop (selectie van) alle werkenden met als startsituatie één baan naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



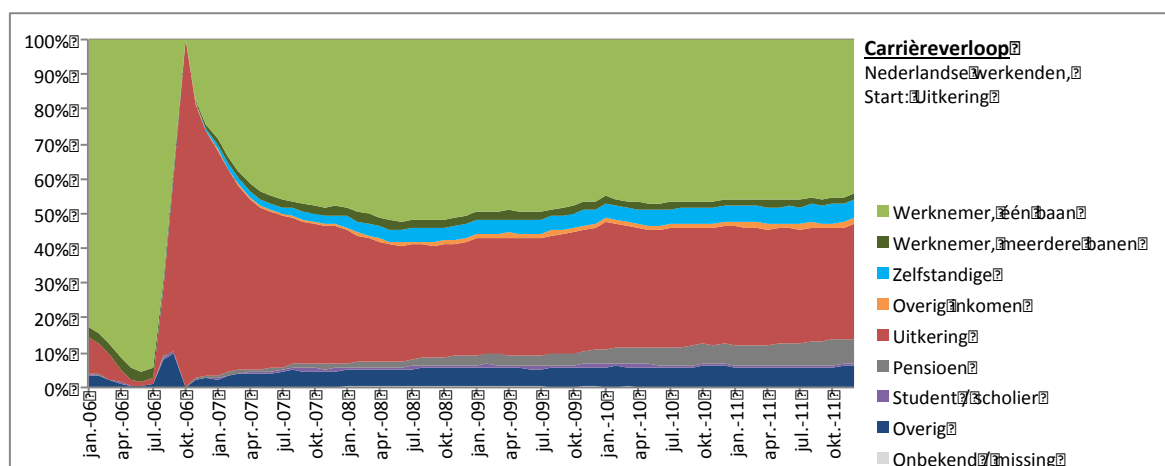
Grafiek E.3: Carrièreverloop (selectie van) alle werkenden met als startsituatie meerdere banen naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



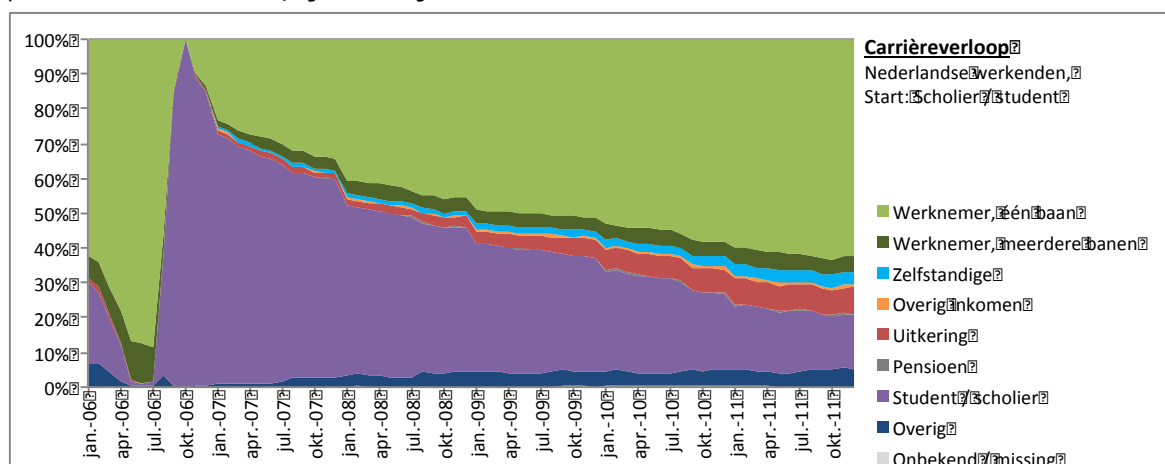
Grafiek E.4: Carrièreverloop (selectie van) alle werkenden met als startsituatie Overig actief (incl. zelfstandige) naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



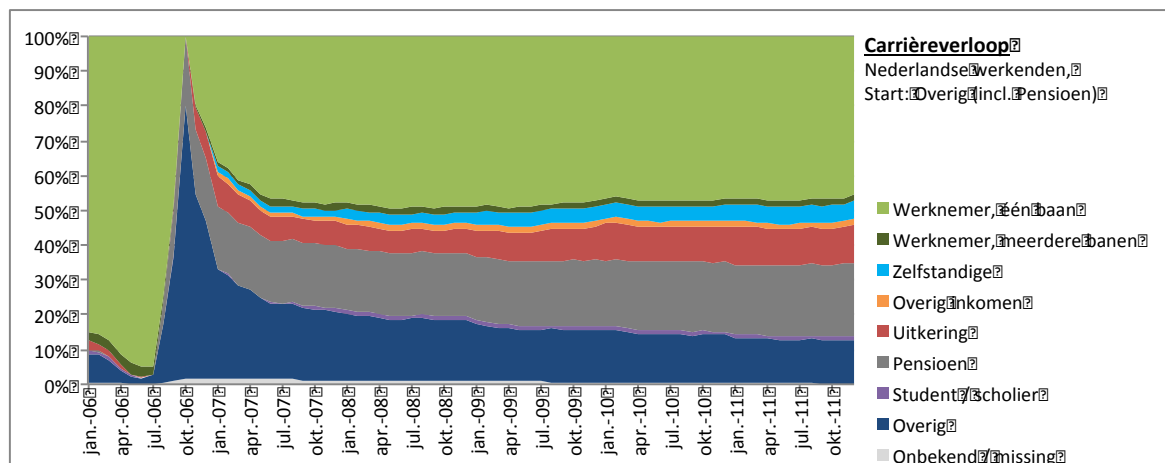
Grafiek E.5: Carrièreverloop (selectie van) alle werkenden met als startsituatie Uitkering naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Grafiek E.6: Carrièreverloop (selectie van) alle werkenden met als startsituatie Scholier/Student naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Grafiek E.7: Carrièreverloop (selectie van) alle werkenden met als startsituatie Overig (incl. pensioen) naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



F. Verantwoording, tabellen en analyse carrièrelijnen schoolverlaters

Verantwoording

Uit de CBS microbestanden is een schoolverlatersbestand samengesteld. Hierbij zijn persoonsgegevens gekoppeld aan de bestanden omtrent de sociaal-economische status, het banen en het bedrijvenbestand.

Omdat personen niet als schoolverlater staan geregistreerd hebben we voor een definitie gekozen die rekening houdt met de status in de voorgaande maanden en verschillende perioden van afstuderen in de zomermaanden. Schoolverlaters hebben we gedefinieerd als alle personen op 1 oktober 2006 tussen de 15-30 jaar oud die in de voorgaande negen maanden minimaal 6 maanden als belangrijkste sociaal-economische status 'Student/Scholier' hadden, maar niet in de vier maanden ná 1 oktober 2006. De laatste eis voorkomt dat personen in de selectie sluipen die op 2 oktober of kort daarna instromen in het onderwijs om zo een zekere stabiliteit van de status schoolverlater te garanderen.

Door de koppeling van verschillende bestanden beschikken we zowel over achtergrondgegevens van personen (geslacht, leeftijd, huishouden, etniciteit) als gegevens over samenloop van banen en woon- en werklocatie.

Tabellen

Tabel F.1: Totaal aantal schoolverlaters op 1 oktober 2006 voor Nederland als geheel als naar mate van stedelijkheid van gemeenten en verdeling naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Nederland	Zeer sterk stedelijk	Sterk Stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Totaal	80359	19813	22965	13880	15072	7369
In %	100	100	100	100	100	100
Man	49	49	49	50	49	49
Vrouw	51	51	51	50	51	51
Autochtoon	76	59	74	82	88	91
Allochtoon, 1 ^e generatie	10	16	10	7	5	4
Allochtoon, 2 ^e generatie	15	25	16	12	7	5
15-25 jaar	87	76	86	92	93	94
25-35 jaar	13	24	14	8	7	6
Eenpersoonshuish.	14	29	16	8	4	4
Paar zonder kinderen	11	16	12	8	7	8
Paar met kinderen	2	2	2	2	2	2
Eenouderhuishouden	1	1	1	0	0	0
Thuiswonend kind	67	46	65	79	84	85
Overig/onbekend	5	5	3	3	3	1
Hoogst behaald						
Geen startkwalificatie	30	29	32	33	30	27
Middelbaar	42	34	40	45	50	53
Hoger	22	33	22	16	16	15
Onbekend	6	4	5	5	5	5
Diploma behaald						
Geen diploma	45	49	46	45	41	38
Voortgezet onderwijs	12	10	13	14	13	11
MBO	24	13	22	26	32	37
HBO/WO bachelor	12	14	13	11	11	12
WO	7	14	7	4	3	2
Overig	45					

Tabel F.2: Sociaal-economische status van schoolverlaters op 1 oktober 2006 (startsituatie) in percentages van het totaal voor Nederland en naar grooteklasse van gemeenten, naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Nederland (%)					(Zeer) Sterk stedelijk					Matig stedelijk					Weinig tot niet stedelijk				
	Eén baan	Meer banen	Overig actief	Uitk	Overig	Eén baan	Meer Banen	Overig actief	Uitk	Overig	Eén baan	Meer Banen	Overig actief	Uitk	Overig	Eén baan	Meer Banen	Overig actief	Uitk	Overig
Totaal	59	8	2	3	28	58	8	2	4	29	60	9	1	3	26	62	10	1	3	23
Man	60	7	2	3	29	58	7	2	3	30	61	7	2	2	28	64	7	2	3	25
Vrouw	58	10	1	4	26	57	9	2	4	27	59	11	1	4	25	61	12	1	3	22
15-25 jaar	59	9	1	3	28	57	8	1	4	30	61	9	1	3	26	63	10	1	3	23
25-35 jaar	59	7	4	4	26	60	6	5	4	25	58	7	4	5	26	57	8	4	5	26
Autochtoon	63	9	2	3	23	62	9	2	3	24	63	10	1	3	23	64	10	1	3	21
Allochtoon, 1 ^e gen.	39	5	1	7	48	42	5	2	7	45	42	5	1	8	44	32	4		7	56
Allochtoon, 2 ^e gen.	52	6	2	4	36	52	6	2	4	36	53	7	2	4	34	56	7		4	33
Geen startkwalificatie	54	6	1	6	34	51	5	1	6	37	56	6	1	6	31	58	6	1	6	30
Middelbaar	65	10	2	2	20	63	10	1	3	22	66	11	2	2	19	68	11	2	2	18
Hoger	61	10	4	2	23	61	9	4	2	24	62	11	3	1	22	62	14	3	1	20
Onbekend	31	3	1	3	62	35	3	1	5	56	33	3		2	62	34	4		4	57
Geen diploma	54	6	1	5	33	53	6	1	6	33	55	7	1	5	32	56	7	1	5	30
Voortg. Onderw	54	8	0	1	37	53	8	1	1	38	55	9	1	1	35	56	8		1	35
MBO	70	11	1	3	15	68	10	1	4	17	71	11	1	3	13	72	12	1	2	13
HBO/WO bach	59	13	4	2	21	58	12	6	2	22	61	14	4	1	20	63	17	2	1	17
WO	62	6	3	1	29	63	6	3	1	27	63	5	2	2	29	60	5			32
Overig																				
Eenpersoonshuish.	57	9	3	6	26	57	9	3	5	26	54	10	3	8	26	52	9		9	28
Paar zonder kinderen	63	9	4	3	21	63	8	4	3	22	64	11	3	3	18	66	11	3	3	18
Paar met kinderen	44	5	3	10	39	42	4	3	10	40	44	5	4	10	38	48	6		7	36
Eenouderhuishouden	32	3		35	29	33	6		37	25	26			39	29	35				49
Thuiswonend kind	61	9	1	3	27	58	8	1	3	31	62	9	1	2	26	64	10	1	3	22
Overig/onbekend	37	4	1	5	52	52	7	2	6	33	33	5		8	53	31			7	60

Tabel F.3: Carrièrekenmerken van schoolverlaters over de periode 1 oktober 2006-31 december 2011, naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

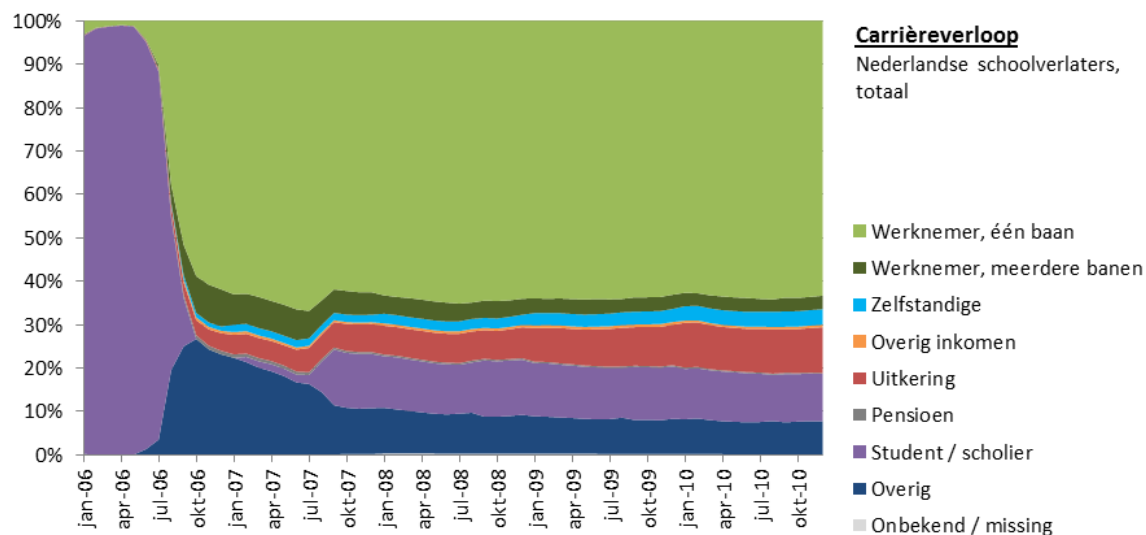
	Langste Periode Werknemer (maanden)	Langste Periode Zelfstandige (maanden)	Langste Periode Uitkering (maanden)	Langste Periode ScholierStudent (maanden)	Langste Periode Overig (maanden)	Aantal transities SES (excl. baan-baan)	Aantal transities Baan- baan	Aantal maanden tot werknemerschap
Total	30,0	1,2	3,4	4,6	4,5	2,3	2,5	2,4
Mannen	29,3	1,6	3,2	4,4	4,7	2,4	2,4	2,5
Vrouwen	30,6	0,8	3,6	4,7	4,4	2,1	2,5	2,3
15-25	29,3	1,0	3,5	5,2	4,6	2,3	2,5	2,4
25-35	34,4	2,4	2,5	0,9	4,5	1,9	2,2	2,4
Autochtoon	32,3	1,2	3,0	4,3	3,4	2,0	2,5	1,9
Allochtoon, 1e gen.	20,5	1,3	5,2	5,0	11,0	3,0	2,0	5,4
Allochtoon, 2e gen.	24,2	1,2	4,3	5,6	6,3	3,0	2,6	3,2
Geen startkwalificatie	23,6	0,8	5,8	5,0	5,9	3,1	2,6	3,3
Middelbaar	32,0	1,2	1,8	6,2	3,4	1,9	2,4	1,6
Hoger en wetenschappelijk	38,7	1,8	0,9	0,6	3,5	1,5	2,5	1,6
Onbekend	17,8	0,8	11,0	5,0	9,3	3,0	1,7	7,3
Geen diploma	25,2	1,0	5,8	4,4	5,8	2,8	2,5	3,3
Voortgezet onderwijs	19,0	0,4	1,1	17,5	5,2	3,0	1,9	2,7
MBO	37,7	1,3	2,1	1,4	2,6	1,5	2,6	1,2
HBO / WO-bachelor	37,9	2,5	1,0	0,7	3,3	1,5	2,8	1,7
WO	40,7	0,9	0,6	0,2	4,0	1,3	2,0	1,7
Overig	-	-	-	-	51,0	-	-	-
Eenpersoonshuishouden	30,9	2,0	3,7	2,2	4,9	2,1	2,7	2,5
Paar zonder kinderen	35,4	1,8	2,3	1,3	3,9	1,7	2,4	1,7
Paar met kinderen	24,2	1,7	5,7	2,3	9,1	2,7	1,8	4,9
Eenouderhuishouden	17,0	0,3	14,9	5,2	6,3	2,6	1,5	7,4
Thuiswonend kind	29,8	1,0	3,1	5,6	4,1	2,3	2,5	2,1
Overig / Onbekend	21,2	1,1	6,6	5,1	8,5	3,0	2,1	6,4
Zeer sterk stedelijk	27,8	1,5	3,4	4,8	5,5	2,5	2,4	2,6
Sterk stedelijk	29,8	1,0	3,6	4,7	4,4	2,3	2,6	2,3
Matig stedelijk	30,3	1,0	3,5	4,8	4,2	2,2	2,5	2,1
Weinig stedelijk	32,2	1,2	3,3	4,2	3,6	2,0	2,4	2,0
Niet stedelijk	33,5	1,3	2,9	3,7	3,4	1,9	2,4	1,9

Tabel F.4: Sociaal-economische status van schoolverlaters op 31 december 2011 (eindsituatie) in percentages van het totaal voor Nederland en naar grooteklasse van gemeenten, naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

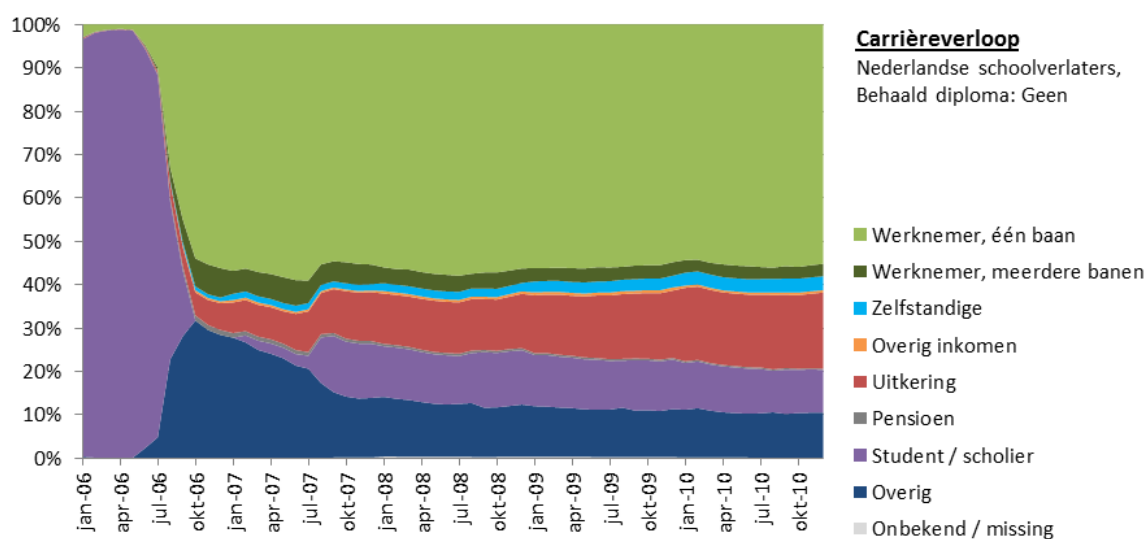
	Nederland (%)						(Zeer) Sterk stedelijk						Matig stedelijk						Weinig tot niet stedelijk					
	Eén baan	Meer banen	Ov actief	Uitk	Scho-lier	Overig (incl. pen-sioen)	Eén baan	Meer banen	Overig actief	Uitk	Scho-lier	Overig (inc. pensioe n)	Eén baan	Meer banen	Overig actief	Uitk	Scho-lier	Overig (inc. pensioe n)	Eén baan	Meer Banen	Overig actief	Uitk	Scho-lier	Overig (inc. pensioe n)
Totaal	65,7	3,2	0,6	10,9	11,3	8,3	63,8	3,2	0,6	11,4	11,5	9,5	66,2	3,1	0,5	11,0	12,0	7,3	70,1	3,4	0,6	9,9	9,7	6,2
Man	66,2	2,7	0,3	10,8	11,2	8,8	63,9	2,8	0,4	11,1	11,5	10,2	67,1	2,4	0,2	10,9	11,5	7,7	71,2	2,7	0,3	10,0	9,7	6,2
Vrouw	65,2	3,7	0,8	11,1	11,4	7,8	63,6	3,6	0,8	11,7	11,5	8,8	65,2	3,7	0,7	11,2	12,4	6,8	69,2	4,1	0,9	9,9	9,7	6,2
15-25 jaar	64,0	3,3	0,5	11,4	12,6	8,2	60,8	3,2	0,5	12,3	13,6	9,5	65,0	3,1	0,4	11,3	12,9	7,2	69,7	3,5	0,5	9,9	10,3	6,1
25-35 jaar	77,1	2,9	1,0	7,9	2,0	9,1	77,2	3,1	1,0	7,3	1,9	9,5	79,1	2,6	1,0	7,6	1,8	7,9	76,6	2,5		10,9	1,8	7,1
Autochtoon	70,3	3,3	0,6	9,4	10,8	5,7	69,6	3,1	0,6	9,4	11,2	6,0	69,2	3,1	0,5	10,0	11,7	5,5	72,3	3,5	0,6	9,2	9,1	5,3
Allochtoon, 1 ^e gen.	46,4	2,9	0,6	17,1	12,1	20,9	47,1	3,1	0,7	16,5	10,8	21,7	47,7	2,1	1,1	17,4	13,6	18,6	44,9	2,6		19,6	14,1	18,3
Allochtoon, 2 ^e gen.	54,9	3,2	0,5	14,9	13,3	13,2	54,5	3,4	0,5	15,1	12,8	13,6	56,0	3,1		14,7	13,3	12,6	57,8	2,4		13,5	15,2	10,5
Geen startkwalificatie	55,1	2,8	0,4	19,1	10,3	12,3	51,9	2,9	0,4	19,8	10,9	14,0	57,6	2,3	0,5	18,2	10,0	11,4	59,8	2,9	0,5	18,2	9,1	9,4
Middelbaar	67,0	3,6	0,6	5,8	16,9	6,0	62,8	3,4	0,7	6,8	19,3	7,1	67,7	3,7	0,4	5,2	17,9	5,1	72,8	3,8	0,7	4,7	13,0	5,0
Hoger	85,0	3,5	0,7	3,1	1,4	6,3	83,4	3,4	0,8	3,5	1,5	7,4	88,0	3,6	0,5	2,5	1,2	4,2	88,3	3,6	0,6	2,4	1,2	3,9
Onbekend	43,9	1,9	0,6	31,4	11,4	10,8	40,6	2,1	1,0	37,0	8,4	11,0	41,2	1,3		40,5	7,8	8,6	47,8			36,9	6,8	6,9
Geen diploma	57,0	3,0	0,6	18,1	10,2	11,1	55,5	3,1	0,6	17,9	10,4	12,5	57,7	2,4	0,5	18,9	10,2	10,3	61,4	3,0	0,6	18,2	8,9	8,0
Voortg. Onderw	41,9	2,3	0,4	4,6	43,4	7,4	40,2	1,9	0,5	5,1	44,7	7,6	43,4	2,7	0,5	4,0	43,0	6,5	45,1	2,7		4,1	40,3	7,6
MBO	79,5	4,0	0,6	6,8	4,0	5,1	76,4	3,8	0,6	8,4	4,8	6,0	81,1	4,1	0,5	6,2	3,8	4,3	82,2	4,2	0,6	5,5	3,1	4,5
HBO/WO bach	84,5	4,1	0,9	3,1	1,8	5,7	81,9	4,3	1,1	3,6	2,1	7,0	88,6	3,9	0,7	2,3	1,1	3,7	88,1	4,0	0,8	2,4	1,3	3,6
WO	86,8	2,5	0,4	3,0	0,5	6,8	86,2	2,5	0,5	3,2	0,6	7,2	87,3	3,4		3,0		5,0	91,4					5,1
Overig																								
Eenpersoonshuish.	68,7	3,8	0,6	11,2	5,7	10,0	70,3	3,7	0,6	9,7	5,6	10,1	61,6	4,5	1,0	16,5	6,6	10,2	60,2	4,6		20,6	5,9	8,7
Paar zonder kinderen	76,3	3,3	1,2	7,5	3,4	8,3	76,4	3,1	1,0	7,2	3,9	8,4	76,0	3,3	1,3	8,8	2,7	7,9	76,3	3,7	1,8	7,9	2,0	8,2
Paar met kinderen	52,0	3,6	1,6	18,0	6,4	18,4	48,9	4,4		19,3	7,2	18,9	53,3	3,8	3,8	12,6	4,2	23,4	58,6			18,3	5,9	14,1
Eenouderhuishouden	37,0	2,3		36,6	11,6	11,6	36,5			35,9	12,2	11,6	43,9			37,9	15,2	15,2	38,6			42,9		
Thuiswonend kind	65,2	3,1	0,5	10,2	13,7	7,3	59,8	2,9	0,5	11,9	15,9	9,0	66,9	2,9	0,3	9,6	13,9	6,4	71,3	3,4	0,5	8,5	10,7	5,6
Overig/onbekend	49,9	2,9	0,6	21,4	13,0	12,3	56,6	3,8	1,2	19,2	8,3	11,4	40,3	2,7		39,2	7,1	10,6	39,4			41,1	9,5	

Grafieken carrièreverloop

Grafiek F.1: Carrièreverloop schoolverlaters naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2010. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

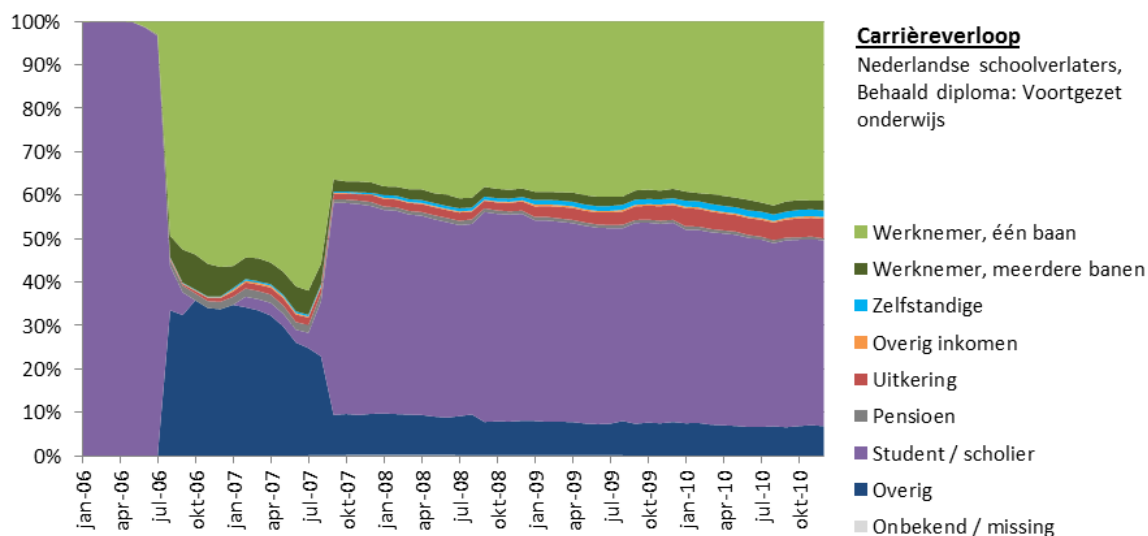


Grafiek F.2: Carrièreverloop schoolverlaters die geen diploma hebben behaald in schooljaar '05 – '06 naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2010. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



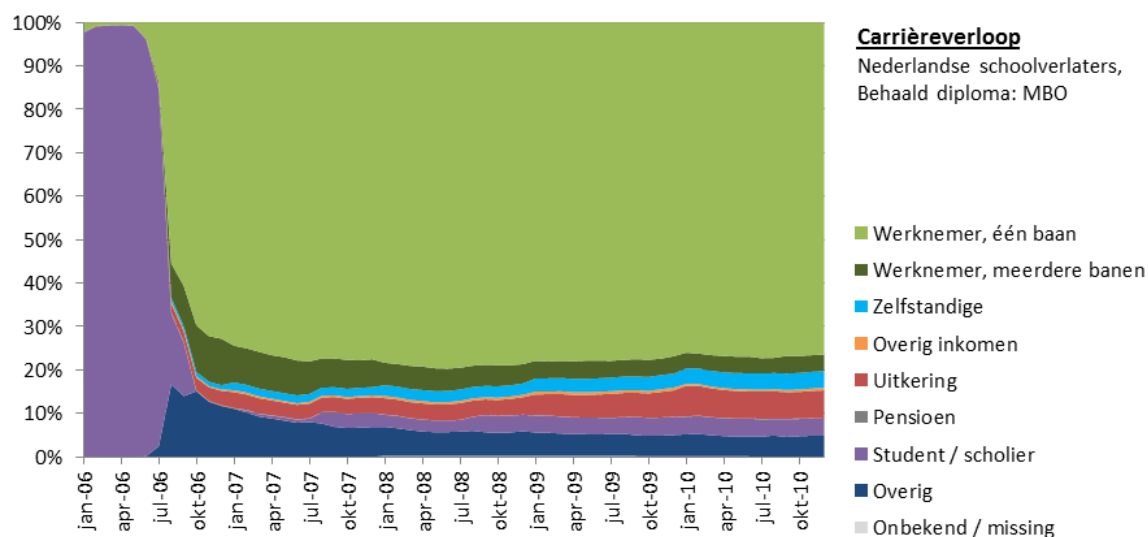
Grafiek F.3: Carrièreverloop schoolverlaters met diploma voortgezet onderwijs naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2010.

Bron: CBS SSB, eigen bewerking



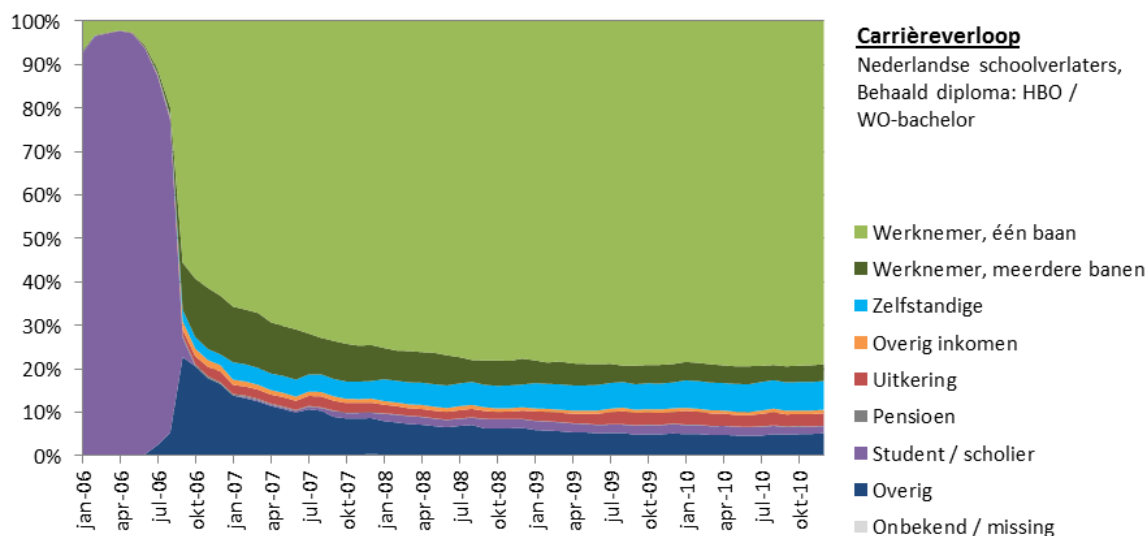
Grafiek F.4: Carrièreverloop schoolverlaters met MBO-diploma naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2010. Bron: CBS SSB,

eigen bewerking

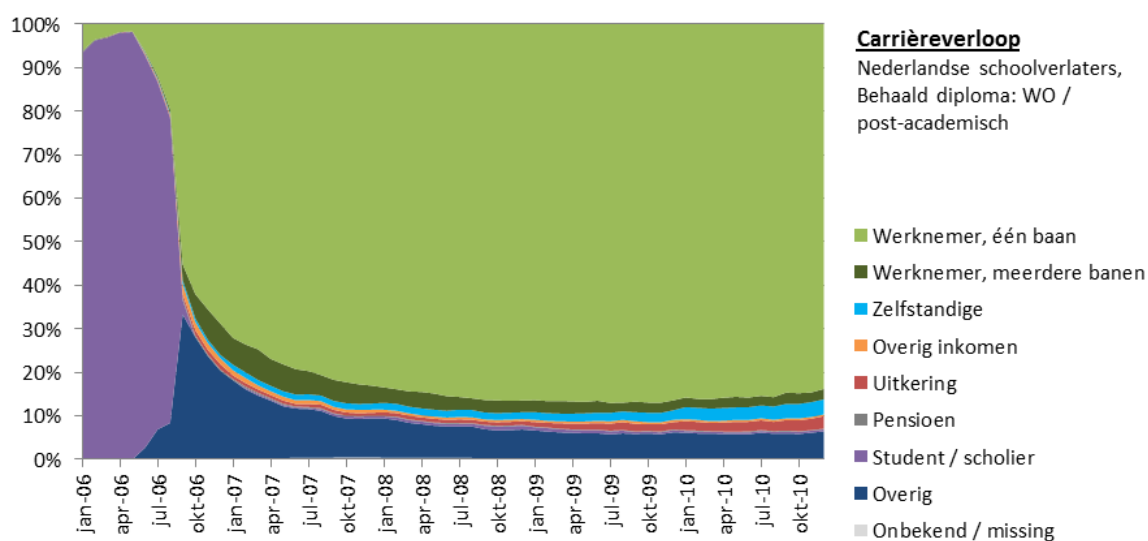


Grafiek F.5: Carrièreverloop schoolverlaters met HBO-diploma of WO-bachelor naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2010.

Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Grafiek F.6: Carrièreverloop schoolverlaters met WO-master of post-academisch diploma naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2010. Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Tabel F.5: Logit analyse van het effect van achtergrond- en carrièrekenmerken op de kans op succes van schoolverlaters aan het einde van de volgperiode, periode 2006-2010. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

		Exp(B)
Carrièrekenmerken	Langste periode Werknemer	1.018
	Langste periode Uitkering	.850
	Langste periode Scholier / student	.869
	Langste periode Overig	.880
	Transities SES	.826
	Transities werk-werk	.986
	Maanden tot eerste werknemer	1.081
Geslacht	Man	Referentie
	Vrouw	n.s.
Leeftijd	Leeftijd: in jaren	n.s.
Herkomst	Autochtoon	Referentie
	Allochtoon, 1 ^e generatie	.780
	Allochtoon, 2 ^e generatie	.843
Behaald diploma	Geen diploma	Referentie
	Voortgezet onderwijs-diploma	.920
	MBO-diploma	1.096
	HBO-diploma of WO-bachelor	1.503
	WO-master of post-academisch diploma	1.456
Huishoudens-situatie	Alleenstaand	Referentie
	Paar	.933
	Eenoudergezin	.865
	Thuiswonend kind	1.052
Mate van stedelijkheid	Zeer sterk stedelijk	.902
	Sterk stedelijk	.936
	Matig stedelijk	Referentie
	Weinig stedelijk	n.s.
	Niet stedelijk	n.s.

Tabel F.6: Logit analyse van het effect van achtergrond-, eerste baan- en carrièrekenmerken op de kans op succes van schoolverlaters (die op enig moment gedurende de volgperiode werknemer als sociaal-economische status hebben) aan het einde van de volgperiode, periode 2006-2010.

Bron: CBS SSB, eigen bewerking

		Exp(B)
Carrièrekenmerken	Langste periode Werknemer	1.016
	Langste periode Uitkering	.846
	Langste periode Scholier / student	.895
	Langste periode Overig	.879
	Transities SES	.823
	Transities werk-werk	.985
	Maanden tot eerste werknemer	1.079
Geslacht	Man	Referentie
	Vrouw	n.s.
Leeftijd	Leeftijd: in jaren	n.s.
Herkomst	Autochtoon	Referentie
	Allochtoon, 1 ^e generatie	.789
	Allochtoon, 2 ^e generatie	.847
Behaald diploma	Geen diploma	Referentie
	Voortgezet onderwijs-diploma	.922
	MBO-diploma	1.089
	HBO-diploma of WO-bachelor	1.478
	WO-master of post-academisch diploma	1.411
Huishoudens-situatie	Alleenstaand	Referentie
	Paar	n.s.
	Eenoudergezin	n.s.
	Thuiswonend kind	n.s.
Mate van stedelijkheid	Zeer sterk stedelijk	.903
	Sterk stedelijk	n.s.
	Matig stedelijk	Referentie
	Weinig stedelijk	n.s.
	Niet stedelijk	n.s.
Hoofdbaan eerste werknemer	Sector: Landbouw	n.s.
	Sector: Nijverheid en energie	1.236
	Sector: Bouwnijverheid	n.s.
	Sector: Handel, vervoer en horeca	.893
	Sector: Informatie en communicatie	n.s.
	Sector: Financiële dienstverlening	n.s.
	Sector: Onroerend goed	n.s.
	Sector: Zakelijke dienstverlening (excl. Uitzendsector)	n.s.
	Sector: Overheid, onderwijs en zorg	Referentie
	Sector: Cultuur, recreatie, overige diensten	.814
	Sector: Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsdiensten	.855

Er is ook gecontroleerd voor overige baankenmerken (soort baan, deeltijdfactor en grootteklasse), voor de overzichtelijkheid zijn deze niet in de tabel opgenomen.

Tabel F.7: OLS analyse van het effect van achtergrond- en carrièrekenmerken van schoolverlaters op de hoogte van het salaris, periode 2006-2010. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

		Beta
Carrièrekenmerken	Langste periode Werknemer	.145
	Langste periode Uitkering	-.103
	Langste periode Scholier / student	-.057
	Langste periode Overig	-.047
	Transities SES	-.084
	Transities werk-werk	-.080
	Maanden tot eerste werknemer	.020
Geslacht	Man	Referentie
	Vrouw	-.183
Leeftijd	Leeftijd: in jaren	.255
Herkomst	Autochtoon	Referentie
	Allochtoon, 1 ^e generatie	-.011
	Allochtoon, 2 ^e generatie	n.s.
Behaald diploma	Geen diploma	Referentie
	Voortgezet onderwijs-diploma	n.s.
	MBO-diploma	-.024
	HBO-diploma of WO-bachelor	.159
	WO-master of post-academisch diploma	.257
Huishoudens-situatie	Alleenstaand	Referentie
	Paar	-.063
	Eenoudergezin	-.014
	Thuiswonend kind	-.040
Mate van stedelijkheid	Zeer sterk stedelijk	.036
	Sterk stedelijk	n.s.
	Matig stedelijk	Referentie
	Weinig stedelijk	n.s.
	Niet stedelijk	n.s.

G. Verantwoording, tabellen en analyse carrièrelijnen inactieven

Verantwoording

Uit de CBS microbestanden is een inactievenbestand samengesteld. Hierbij zijn persoonsgegevens gekoppeld aan de bestanden omtrent de sociaal-economische status, het banen en het bedrijvenbestand.

Inactieven hebben we gedefinieerd als alle personen op 1 oktober 2006 die in de voorgaande zes maanden minimaal vier maanden als werkloos of als inactief stonden geregistreerd in het CBS bestand omtrent de maandelijkse sociaal-economische status van personen. De selectie-eis van vier uit zes maanden voorkomt eenmalige of incidentele werkloos of inactiviteit. Strict genomen staan personen niet als werkloos of inactief geregistreerd, maar als deelnemer aan sociale zekerheids- of sociale voorzieningen. Voor onze selectie gebruiken we iedereen met een uitkeringsstatus (WW, WWB, WAJONG, ZW, AO) én degene die geen bron van inkomen hebben. Strikt genomen betekent deze laatste niet dat men inactief is, maar dat men geen zelfstandige bron van inkomen heeft. Door de koppeling van verschillende bestanden beschikken we zowel over achtergrondgegevens van personen (geslacht, leeftijd, huishouden, etniciteit) als gegevens over samenloop van banen en woon- en werklocatie.

Tabellen

Tabel G.1: Totaal aantal inactieven op 1 oktober 2006 voor Nederland als geheel als naar mate van stedelijkheid van gemeenten en verdeling naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Nederland	Zeer sterk stedelijk	Sterk Stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Totaal	1303752	292842	366948	237557	266302	127793
In %	100	100	100	100	100	100
Man	32	38	32	29	28	28
Vrouw	68	62	68	71	72	72
15-25 jaar	5	6	5	4	3	3
25-35 jaar	13	18	14	12	10	9
35-45 jaar	21	24	22	21	20	19
45-55 jaar	25	24	24	25	25	25
55-65 jaar	36	28	34	38	42	44
Autochtoon	71	49	70	77	85	89
Allochtoon, 1 ^e generatie	22	42	23	16	10	7
Allochtoon, 2 ^e generatie	7	8	8	7	5	4
Geen startkwalificatie	26	30	27	25	23	22
Middelbaar	19	19	20	19	18	18
Hoger	8	10	8	7	6	6
Onbekend	48	41	45	49	53	54
Eenpersoonshuish.	17	28	19	14	11	10
Paar zonder kinderen	33	24	32	36	39	41
Paar met kinderen	34	29	34	37	38	38
Eenouderhuishouden	7	12	8	6	5	4
Thuiswonend kind	5	5	5	5	5	5
Overig/onbekend	3	2	2	2	2	2
Kortstondig werkloos	3	3	3	2	2	2
Langdurig werkloos (WW)	3	3	3	3	3	3
Langdurig werkloos (WWB)	12	22	13	9	6	5
Ziekte/AO	15	14	16	15	14	13
Oudere (55+)	36	28	34	38	42	44
Ouder (thuisw. Kinderen)	15	12	14	16	17	17
Overig	17	19	17	16	16	16

Tabel G.2: Sociaal-economische status van inactieven op 1 oktober 2006 (startsituatie) in percentages van het totaal voor Nederland en naar grooteklasse van gemeenten, naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Nederland (%)						(Zeer) Sterk stedelijk						Matig stedelijk						Weinig tot niet stedelijk					
	Eén baan	Ov actief	Uitk	Uitk + baan	Pen-sioen	Ov + Schol	Eén baan	Ov actief	Uitk	Uitk + baan	Pen-sioen	Ov + Schol	Eén baan	Ov actief	Uitk	Uitk + baan	Pen-sioen	Ov + Schol	Eén baan	Ov actief	Uitk	Uitk + baan	Pensio en	Ov + Schol
Totaal	4,1	0,2	48,2	3,7	0,2	43,6	4,5	0,2	53,6	3,7	0,2	37,8	4,1	0,1	46,2	3,8	0,2	45,6	3,5	0,2	40,4	3,7	0,3	52,0
Mannen	5,8	0,3	67,2	5,7	0,3	20,8	6,3	0,3	66,7	4,9	0,2	21,7	5,8	0,3	68,3	6,4	0,3	18,9	5,1	0,3	68,7	7,2	0,4	18,3
Vrouwen	3,3	0,1	39,4	2,7	0,2	54,2	3,6	0,1	46,8	3,0	0,2	46,2	3,3	0,1	37,0	2,7	0,2	56,6	2,9	0,1	29,6	2,3	0,2	64,9
15-25	11,4	0,1	30,1	3,5	0,0	54,9	10,8	0,1	30,0	3,0	0,1	56,2	12,2	0,1	31,9	4,1	0,1	51,7	12,7		30,1	4,6		52,4
25-35	9,5	0,3	43,2	4,1	0,0	43,0	9,6	0,3	45,7	4,1	0,0	40,3	9,8	0,2	43,0	4,0	0,1	42,9	9,0	0,3	37,6	4,4		48,7
35-45	6,0	0,3	46,0	4,1	0,1	43,5	6,2	0,3	52,3	4,2	0,1	37,0	6,2	0,3	42,9	4,1	0,1	46,4	5,8	0,3	36,4	3,9	0,1	53,6
45-55	3,3	0,2	51,6	4,1	0,1	40,8	3,2	0,2	59,2	4,1	0,1	33,2	3,4	0,1	48,7	4,3	0,2	43,2	3,3	0,2	40,8	4,1	0,1	51,5
55-65	0,7	0,0	51,5	3,0	0,5	44,4	0,6	0,0	58,7	2,8	0,5	37,3	0,7	0,0	48,9	3,1	0,5	46,8	0,7	0,0	43,4	3,1	0,5	52,2
Autochtoon	3,9	0,2	46,0	3,8	0,3	45,9	4,3	0,2	52,0	3,9	0,3	39,3	3,8	0,1	44,7	3,8	0,3	47,2	3,4	0,2	39,5	3,7	0,3	52,9
Allochtoon, 1e gen.	4,3	0,1	54,9	3,0	0,1	37,6	4,3	0,1	57,1	3,1	0,1	35,2	4,7	0,1	52,1	3,2	0,2	39,8	4,2	0,1	45,7	2,9	0,1	46,9
Allochtoon, 2e gen.	6,4	0,2	50,3	3,9	0,2	39,0	7,3	0,2	51,9	3,9	0,1	36,6	5,6	0,2	49,7	4,2	0,2	40,2	4,5	0,2	46,6	4,0	0,3	44,4
Geen startkw.	4,9	0,1	57,5	4,5	0,2	32,8	5,1	0,1	61,8	4,1	0,2	28,7	5,1	0,1	55,8	4,8	0,2	33,9	4,4	0,2	49,7	4,9	0,3	40,6
Middelbaar	7,7	0,3	50,2	5,3	0,2	36,3	7,9	0,3	53,3	5,1	0,2	33,1	7,9	0,3	49,0	5,4	0,2	37,2	7,1	0,3	45,2	5,5	0,3	41,5
Hoger en WO	8,7	0,5	42,1	4,9	0,2	43,6	9,5	0,5	43,3	4,9	0,2	41,5	7,6	0,3	41,4	4,8	0,3	45,6	7,5	0,4	39,7	4,8	0,2	47,4
Onbekend	1,6	0,1	43,4	2,4	0,3	52,3	1,7	0,1	50,5	2,4	0,2	45,1	1,6	0,0	41,2	2,5	0,2	54,5	1,5	0,1	35,0	2,4	0,3	60,8
Eenpersoonshuish.	4,6	0,2	74,3	5,0	0,3	15,7	4,8	0,2	73,3	4,7	0,2	16,7	4,1	0,1	77,1	5,4	0,4	12,9	3,8	0,2	75,6	5,7	0,6	14,1
Paar z kinderen	2,3	0,1	42,0	3,0	0,3	52,3	3,0	0,1	45,4	2,9	0,3	48,4	2,1	0,1	41,8	3,2	0,3	52,6	1,8	0,1	38,0	3,0	0,3	56,8
Paar met kinderen	4,7	0,2	34,0	2,9	0,1	58,0	4,9	0,2	39,4	2,7	0,1	52,7	5,0	0,2	32,7	3,0	0,1	58,9	4,3	0,2	27,5	3,0	0,1	64,9
Eenouderhuish.	4,1	0,2	77,6	8,1	0,3	9,7	3,9	0,2	79,7	7,3	0,2	8,7	4,4	0,1	75,2	9,0	0,4	10,9	4,4	0,2	71,9	10,6	0,5	12,5
Thuiswonend kind	11,8	0,1	38,9	3,6	0,1	45,5	11,8	0,1	38,4	2,8	0,1	46,9	12,1	0,1	38,9	3,9	0,1	44,8	11,8	0,1	39,7	4,7	0,1	43,6
Overig / Onbekend	2,7	0,1	67,3	1,6	0,2	28,1	4,1	0,0	70,9	2,0	0,0	22,9	2,1		80,3	1,9	0,2	15,6	1,4		81,1	1,6		15,9
Kortstondig werkl.			83,3	16,7			0,0	0,0	84,3	15,7	0,0				81,9	18,1					81,7	18,3		
Langd. Werkl (WW)			87,6	12,4			0,0	0,0	88,6	11,4	0,0	0,0			87,6	12,4					85,8	14,2		
Langd. Werkl. WWB			94,0	6,0			0,0	0,0	94,4	5,6	0,0	0,0			93,2	6,8					92,6	7,4		
Ziekte/AO			92,8	7,2			0,0	0,0	93,4	6,6	0,0	0,0			92,7	7,3					91,4	8,6		
Oudere (55+	0,7	0,0	51,5	3,0	0,5	44,4	0,6	0,0	58,7	2,8	0,5	37,3	0,7	0,0	48,9	3,1	0,5	46,8	0,7	0,0	43,4	3,1	0,5	52,2
Ouder (thuisw. kind)						100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0						100,0						100,0
Overig	22,6	0,8	0,0		0,3	76,2	24,4	0,9	0,0	0,0	0,3	74,4							19,9	0,8			0,3	79,0

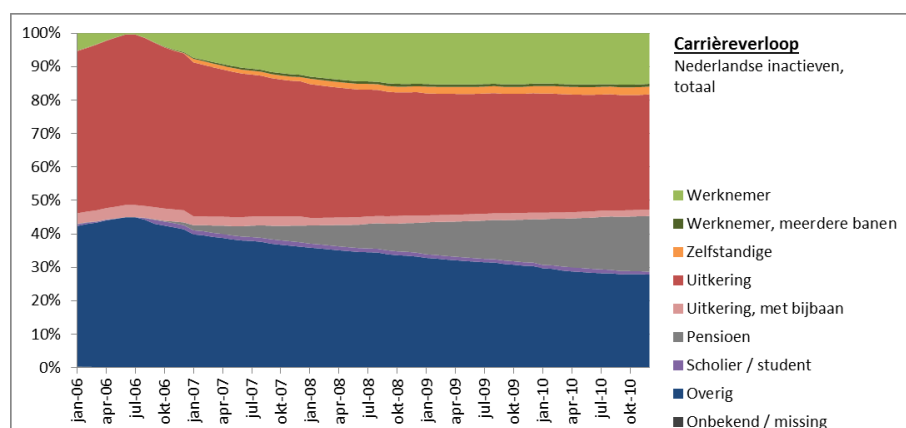
Tabel G.3: Carrièrekenmerken van inactieven over de periode 1 oktober 2006-31 december 2011, naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Langste Periode Werknemer (maanden)	Langste Periode Zelfstandige (maanden)	Langste Periode Uitkering (maanden)	Langste Periode Scholier/Student (maanden)	Langste Periode Overig (maanden)	Aantal Transitie SES (excl.baan-baan)	Aantal Transitie Baan- baan	Aantal maanden tot werknemerschap
Totaal	6,2	0,8	19,9	0,5	15,4	1,5	0,3	13,1
Mannen	7,8	1,4	26,9	0,6	5,4	1,6	0,4	11,5
Vrouwen	5,4	0,6	16,6	0,5	20,0	1,4	0,3	14,2
15-25	12,3	0,8	13,8	7,4	9,5	2,6	1,1	12,0
25-35	12,5	1,4	16,8	0,8	13,1	2,1	0,8	12,2
35-45	10,0	1,5	19,0	0,3	14,8	1,7	0,5	13,7
45-55	5,7	0,9	23,4	0,1	16,8	1,2	0,3	13,5
55-65	1,1	0,2	20,0	0,0	16,4	1,1	0,0	14,0
Autochtoon	5,9	0,8	18,8	0,3	16,4	1,4	0,3	12,9
Allochtoon, 1e gen.	6,5	0,8	23,3	1,0	12,8	1,6	0,5	14,2
Allochtoon, 2e gen.	8,0	1,0	20,1	1,2	12,3	1,8	0,5	12,0
Geen startkwalificatie	7,1	0,6	23,8	0,7	11,0	1,7	0,5	13,4
Middelbaar	10,8	1,4	18,8	1,4	10,9	1,9	0,6	12,0
Hoger en WO	12,1	2,1	15,2	0,7	13,1	1,8	0,5	11,3
Onbekend	2,9	0,5	18,9	0,1	19,8	1,2	0,1	15,2
Eenpersoonshuish.	6,2	0,8	31,5	0,7	4,4	1,3	0,4	12,3
Paar z kinderen	3,1	0,5	16,3	0,2	19,1	1,3	0,2	11,7
Paar met kinderen	7,8	1,2	13,9	0,3	21,5	1,7	0,4	14,2
Eenouderhuish.	8,7	0,6	32,4	0,5	3,4	1,4	0,5	14,6
Thuiswonend kind	12,8	1,0	17,3	3,6	9,7	2,3	0,9	10,5
Overig / Onbekend	4,2	0,6	32,0	0,9	7,3	1,2	0,3	15,0
Kortstondig werkl.	19,3	2,7	17,3	0,4	3,0	2,7	1,2	10,4
Langd. Werkl (WW)	16,0	2,5	19,2	0,2	5,0	2,3	0,8	12,4
Langd. Werkl. WWB	6,7	0,5	36,2	0,4	2,6	1,3	0,4	16,6
Ziekte/AO	3,9	0,6	43,0	0,1	0,8	0,7	0,2	15,4
Oudere (55+)	1,1	0,2	20,0	0,0	16,4	1,1	0,0	14,0
Ouder (thuisw. kind)	8,1	1,4	2,3	0,3	32,8	2,1	0,4	17,9
Overig	13,0	1,5	4,0	2,3	23,6	2,2	0,8	8,3
Zeer sterk stedelijk	6,68	1,00	23,64	,87	11,78	1,48	,41	13,13
Sterk stedelijk	6,56	,78	21,00	,58	14,12	1,48	,37	12,86
Matig stedelijk	6,13	,78	18,91	,39	16,27	1,47	,33	12,88
Weinig stedelijk	5,56	,75	16,81	,35	18,50	1,47	,27	13,34
Niet stedelijk	5,18	,81	16,01	,32	19,36	1,48	,26	13,47

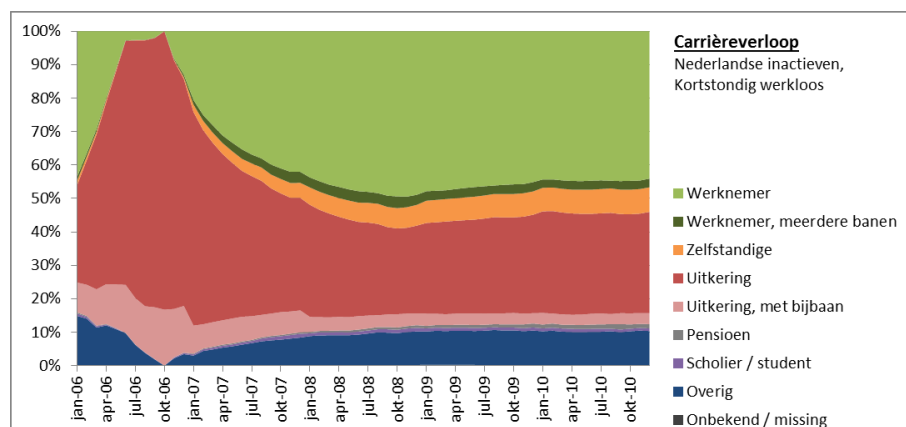
Tabel G.4: Sociaal-economische status van inactieven op 31 december 2011 (eindsituatie) in percentages van het totaal voor Nederland en naar grooteklasse van gemeenten, naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

	Nederland (%)						(Zeer) Sterk stedelijk						Matig stedelijk						Weinig tot niet stedelijk					
	Eén baan	Ov actief	Uitk	Uitk + baan	Pen-sioen	Ov + Schol	Eén baan	Ov actief	Uitk	Uitk + baan	Pen-sioen	Ov + Schol	Eén baan	Ov actief	Uitk	Uitk + baan	Pen-sioen	Ov + Schol	Eén baan	Ov actief	Uitk	Uitk + baan	Pen-sioen	Ov + Schol
Totaal	16,3	1,7	35,3	2,0	17,0	27,7	17,3	1,3	40,6	2,0	14,3	24,5	16,2	1,8	32,8	2,0	18,5	28,7	14,7	2,4	27,6	2,0	20,8	32,5
Mannen	19,3	0,6	47,7	3,1	18,2	11,1	20,2	0,5	49,6	2,6	14,6	12,4	19,3	0,6	46,5	3,4	20,5	9,7	17,7	0,6	44,4	4,1	24,3	9,0
Vrouwen	15,0	2,2	29,7	1,5	16,5	35,2	15,9	1,6	36,0	1,6	14,2	30,8	15,0	2,3	27,3	1,4	17,6	36,4	13,6	3,1	21,3	1,2	19,5	41,3
15-25	33,7	0,7	31,7	3,2	0,2	30,5	31,6	0,6	31,7	2,7	0,2	33,2	35,5	0,8	33,4	3,6	0,1	26,6	38,3	1,1	30,9	4,5	0,2	25,0
25-35	33,4	1,8	35,4	2,6	0,4	26,4	32,9	1,3	37,3	2,4	0,4	25,6	34,0	2,0	35,0	2,9	0,3	25,8	34,0	3,1	30,6	3,0	0,4	28,9
35-45	27,8	2,4	38,5	2,5	0,7	28,1	26,6	1,8	43,8	2,5	0,7	24,6	29,3	2,6	35,4	2,5	0,7	29,6	29,4	3,7	29,8	2,5	0,8	33,9
45-55	14,9	2,2	45,6	2,3	1,8	33,1	14,6	1,6	52,8	2,2	1,7	27,2	15,7	2,4	42,4	2,4	1,9	35,3	14,9	3,2	35,3	2,5	2,0	42,0
55-65	2,4	1,0	27,0	1,1	44,6	23,8	2,6	0,7	32,2	1,1	42,9	20,4	2,5	1,0	24,8	1,1	45,6	25,0	2,2	1,3	21,3	1,1	46,2	27,8
Autochtoon	15,6	2,0	32,0	2,0	19,9	28,6	16,6	1,5	37,3	2,0	18,0	24,5	15,6	2,0	30,6	2,0	20,4	29,3	14,3	2,5	26,3	2,0	21,8	33,1
Allochtoon, 1e gen.	17,4	0,9	45,3	1,8	8,8	25,8	17,2	0,8	46,9	1,8	8,2	25,1	17,9	1,2	42,1	1,8	9,8	27,1	18,1	1,3	39,0	2,2	10,4	29,0
Allochtoon, 2e gen.	20,9	1,3	37,8	2,2	13,6	24,2	23,0	1,1	40,6	2,2	10,1	23,0	19,5	1,4	35,8	2,4	16,3	24,6	16,0	1,9	31,3	2,1	21,2	27,5
Geen startkw	18,6	1,2	44,7	2,8	11,8	21,0	19,0	0,8	49,6	2,6	9,2	18,9	18,8	1,3	42,5	3,0	13,3	21,2	17,5	1,9	36,0	3,0	16,4	25,2
Middelbaar	28,4	2,0	34,7	2,7	9,3	22,9	28,5	1,5	38,6	2,6	7,4	21,4	29,1	2,1	32,7	2,8	10,3	23,1	27,9	2,8	29,0	3,0	12,0	25,4
Hoger en WO	32,3	2,6	26,1	2,0	11,6	25,5	34,0	2,3	28,3	1,9	9,2	24,2	30,3	2,8	24,3	2,1	13,5	26,9	29,5	3,0	22,1	2,1	16,0	27,4
Onbekend	8,1	1,7	31,9	1,3	23,6	33,4	8,1	1,3	37,9	1,3	21,7	29,7	8,2	1,8	29,4	1,2	24,7	34,7	7,6	2,4	24,2	1,3	26,0	38,5
Eenpersoonshuish.	15,5	0,5	57,5	2,7	14,4	9,5	16,2	0,5	57,7	2,4	12,7	10,5	14,2	0,5	58,6	3,1	16,5	7,2	13,9	0,5	55,7	3,3	19,0	7,7
Paar z kinderen	7,6	1,4	24,4	1,2	34,9	30,4	9,4	1,2	28,0	1,2	31,4	28,7	7,0	1,4	23,5	1,3	36,7	30,2	5,7	1,7	20,5	1,2	38,2	32,6
Paar met kinderen	22,0	3,1	26,3	1,7	6,5	40,4	22,0	2,3	31,1	1,6	5,9	37,0	23,1	3,1	24,7	1,8	6,4	41,0	21,3	4,1	20,7	1,8	7,5	44,5
Eenouderhuish.	23,0	0,9	59,7	4,3	3,8	8,3	22,1	0,7	61,7	4,0	3,4	8,1	24,2	1,0	57,7	4,6	4,3	8,1	25,4	1,3	53,6	5,3	5,2	9,3
Thuiswonend kind	33,7	0,6	37,3	3,0	1,0	24,3	32,3	0,5	38,0	2,4	1,0	25,9	35,1	0,5	36,9	3,2	1,0	23,2	35,5	0,8	36,2	4,1	1,1	22,4
Overig / Onbekend	11,7	0,4	63,5	1,4	9,9	13,2	12,9	0,3	65,5	1,6	6,6	13,1	6,8	0,2	75,2	1,5	9,1	7,3	5,7	0,3	73,7	1,4	10,0	8,9
Kortstondig werkl.	50,4	1,7	32,7	3,6	1,4	10,3	48,4	1,5	35,1	3,5	1,2	10,3	52,0	1,8	30,9	3,7	1,5	10,0	54,1	2,2	27,9	3,7	1,5	10,5
Langd. Werkl (WW)	42,9	2,8	33,2	3,1	2,8	15,2	42,3	2,1	36,1	3,0	2,6	13,9	43,4	3,0	32,0	3,1	2,5	15,9	44,0	3,9	28,3	3,3	3,3	17,2
Langd. Werkl. WWB	17,8	0,5	69,3	3,3	0,5	8,6	17,1	0,5	70,5	3,0	0,4	8,4	19,0	0,7	67,3	3,6	0,5	9,0	20,1	0,7	65,5	4,1	0,6	9,0
Ziekte/AO	10,5	0,4	80,3	5,1	1,1	2,5	10,7	0,4	80,9	4,4	1,0	2,6	10,8	0,4	79,9	5,3	1,1	2,5	10,4	0,5	79,0	6,5	1,2	2,4
Oudere (55+)	2,4	1,0	27,0	1,1	44,6	23,8	2,6	0,7	32,2	1,1	42,9	20,4	2,5	1,0	24,8	1,1	45,6	25,0	2,2	1,3	21,3	1,1	46,2	27,8
Ouder (thuisw. kind)	26,5	4,7	7,7	0,6	0,8	59,6	25,9	3,7	9,7	0,6	0,8	59,2	27,9	4,6	6,8	0,6	0,8	59,4	26,6	6,1	5,7	0,5	0,9	60,2
Overig	32,5	2,4	13,7	1,0	1,2	49,2	34,7	1,8	15,6	1,0	1,0	45,9	32,4	2,6	12,7	1,1	1,3	49,8	28,3	3,5	9,9	1,0	1,5	55,9

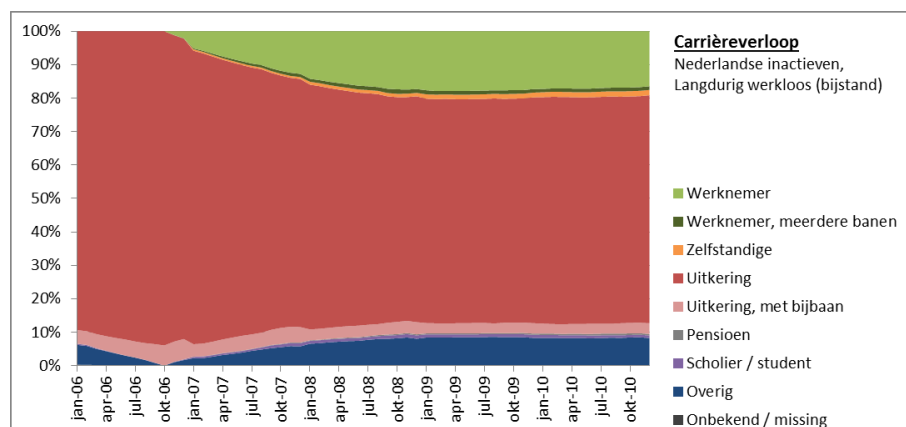
Grafiek G.1: Carrièreverloop alle inactieven naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011Bron: CBS SSB, eigen bewerking



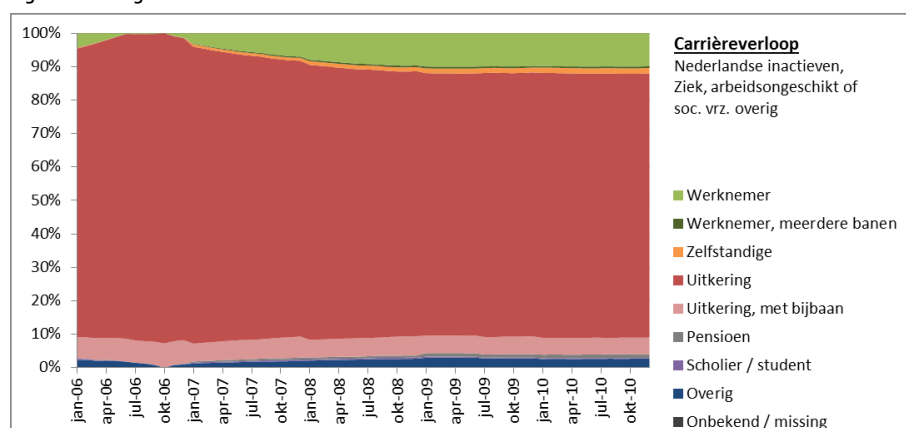
Grafiek G.2: Carrièreverloop kortstondig werklozen naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011Bron: CBS SSB, eigen bewerking



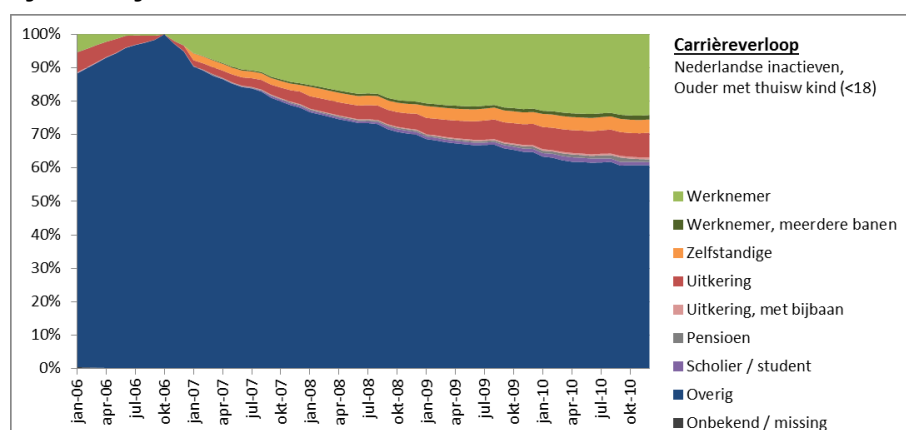
Grafiek G.3: Carrièreverloop langdurig werklozen naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011Bron: CBS SSB, eigen bewerking



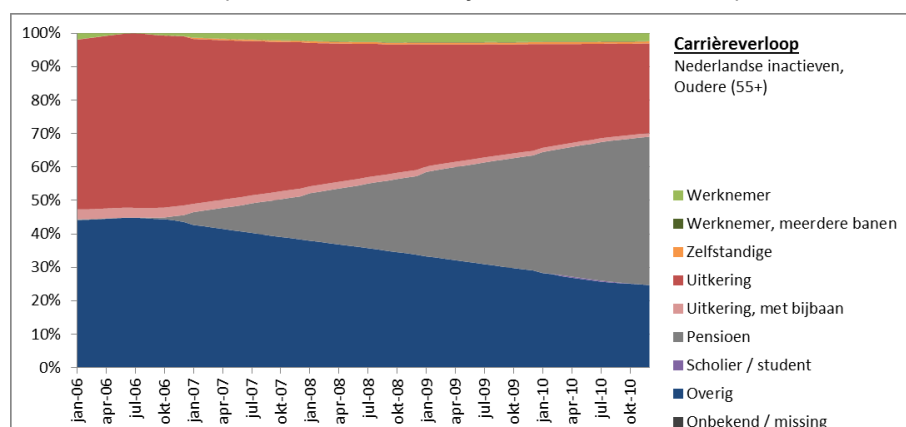
Grafiek G.4: Carrièreverloop zieken en arbeidsongeschikten naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Grafiek G.5: Carrièreverloop ouders met thuiswonende kinderen naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Grafiek G.6: Carrièreverloop ouderen (55+) naar maandelijkse sociaal-economische status, periode 2006-2011Bron: CBS SSB, eigen bewerking



Tabel G.5: Logit analyse van het effect van achtergrond- en carriërekenmerken op de kans op succes van inactieven aan het einde van de volgperiode, periode 2006-2010. Bron: CBS SSB, eigen bewerking

		Exp(B)
Carriërekenmerken	Langste periode Werknemer	1.105
	Langste periode Uitkering	.976
	Langste periode Scholier / student	1.026
	Langste periode Overig	.994
	Transities SES	.911
	Transities werk-werk	n.s.
	Verhuizingen	.970
	Maanden tot eerste werknemer	.973
Geslacht	Man	Referentie
	Vrouw	1.090
Leeftijd	Leeftijd: in jaren	1.104
	Leeftijd: in jaren, kwadraat	.999
Etniciteit	Autochtoon	Referentie
	Allochtoon, 1 ^e generatie	.873
	Allochtoon, 2 ^e generatie	.899
Opleiding	Geen startkwalificatie	.976
	Middelbare opleiding	Referentie
	Hogere of wetenschappelijke opl	1.173
	Alleenstaand	Referentie
	Paar	1.030
	Eenoudergezin	1.124
	Thuiswonend kind	1.196
Categorie inactieven	Kortstondig werkloos	1.447
	Langdurig werkloos (WW)	1.785
	Langdurig werkloos (bijstand)	1.576
	Ziek, AO, overige soc. voorz.	1.681
	Oudere (55+)	-
	Ouder met thuisw. Kinderen	2.163
Mate van stedelijkheid	Zeer sterk stedelijk	n.s.
	Sterk stedelijk	n.s.
	Matig stedelijk	Referentie
	Weinig stedelijk	1.035
	Niet stedelijk	n.s.

Tabel G.6: Logit analyse van het effect van achtergrond-, eerste baan- en carrièrekenmerken op de kans op succes van inactieven (die op enig moment gedurende de volgorperiode werknemer als sociaal-economische status hebben) aan het einde van de volgorperiode, periode 2006-2010.

Bron: CBS SSB, eigen bewerking

		Exp(B)
Carrièrekenmerken	Langste periode Werknemer	1.108
	Langste periode Uitkering	.936
	Langste periode Scholier / student	.954
	Langste periode Overig	.942
	Transities SES	.952
	Transities werk-werk	1.090
	Verhuizingen	.949
	Maanden tot eerste werknemer	1.103
Geslacht	Man	Referentie
	Vrouw	1.044
Leeftijd	Leeftijd: in jaren	1.069
	Leeftijd: in jaren, kwadraat	.999
Etniciteit	Autochtoon	Referentie
	Allochtoon, 1 ^e generatie	.855
	Allochtoon, 2 ^e generatie	.842
Opleiding	Geen startkwalificatie	.945
	Middelbare opleiding	Referentie
	Hogere of wetenschappelijke opl	1.092
Huishoudenssituatie	Alleenstaand	Referentie
	Paar	1.106
	Eenoudergezin	1.083
	Thuiswonend kind	1.206
Categorie inactieven	Kortstondig werkloos	1.239
	Langdurig werkloos (WW)	1.241
	Langdurig werkloos (bijstand)	.940
	Ziek, AO, overige soc. voorz.	1.126
	Oudere (55+)	-
	Ouder met thuisw. Kinderen	1.297
Mate van stedelijkheid	Zeer sterk stedelijk	.950
	Sterk stedelijk	n.s.
	Matig stedelijk	Referentie
	Weinig stedelijk	n.s.
	Niet stedelijk	n.s.
Hoofdbaan eerste werknemer	Sector: Landbouw	.774
	Sector: Nijverheid en energie	.792
	Sector: Bouwnijverheid	.682
	Sector: Handel, vervoer en horeca	.832
	Sector: Informatie en communicatie	.803
	Sector: Financiële dienstverlening	.859
	Sector: Onroerend goed	.875
	Sector: Zakelijke dienstverlening (excl. Uitzendsector)	.800
	Sector: Overheid, onderwijs en zorg	Referentie
	Sector: Cultuur, recreatie, overige diensten	.906
	Sector: Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsdiensten	.713

Er is ook gecontroleerd voor overige baankenmerken (soort baan, deeltijdfactor en grootteklasse), voor de overzichtelijkheid zijn deze niet in de tabel opgenomen.

